

IHK-INFOS DEZEMBER 2021

(Druckbare Vollversion)

INHALT	Seite
1. Standort Ostbelgien	
1.1. Firmengründungen	3
1.2. Konkurse	5
1.3. Information unseres Mitgliedsunternehmens Euregio.Net	6
1.4. Information unseres Mitgliedsunternehmens K-Immo Projekt Management GmbH	7
1.5. Information unseres Mitgliedsunternehmens AIRWATEC A.G.	8
2. IHK aktuell	
2.1. Neue Verrechnungstarife ab 01.02.2021	9
2.2. Neue IHK-Mitglieder	10
3. Gesetzgebungen	
3.1. Gesetzestexte der Deutschsprachigen Gemeinschaft	11
3.2. Übersetzte Gesetzestexte anderer belgischen Institutionen	11
4. Veranstaltungen / Webinaire	
4.1. Eifel Award 2022	12
5. Aus- und Weiterbildung	
5.1. Seminare der IHK in deutscher Sprache	14
5.2. Seminare der IHK in französischer Sprache	14
5.3. Weiterbildungen des ZAWM	14
6. Wirtschaftsinfos und –recht	
6.1. Indexentwicklungen	15
6.2. Tricks für mehr Produktivität im Home-Office	16
6.3. Protégez vos efforts marketing : enregistrez votre marque	18
6.4. Un pas plus loin vers la digitalisation	20
6.5. Comment gérer sa trésorerie en temps de crise ?	22
6.6. Mit Plan und Prognose gegen unsichere Zeiten	24
6.7. Comment instaurer le télétravail dans votre entreprise ?	26
6.8. Fälligkeit von Rechnung in B2B	33
6.9. Umsetzung der EU-Hinweisgeberrichtlinie durch Unternehmen	34
7. Sozialgesetzgebung und Tarifpolitik	
7.1. Beiträge zum Landesamt für Soziale Sicherheit 4. Quartal 2021	38
8. Außenwirtschaft	
8.1. Weiterbildungen im Bereich Außenhandel	41
8.2. Auslandsprechtage der Wallonischen Region	42
8.3. Advanced Cargo Information (ACI)-System in Egypt	43
8.4. Bien gérer les défis organisationnels lorsque l'on vend à l'étranger	44
8.5. Des solutions à 360° pour toutes vos activités au Royaume-Uni !	47
8.6. A la porte de l'Europe, l'Ukraine séduit de plus en plus les investisseurs européens	50

9. Arbeitsmarkt	
9.1. Arbeitslosenzahlen der DG per 31.10.2021	52
9.2. Möglichkeiten von Erasmus+ in der Betriebswelt	54
10. Innovation und Umwelt	
10.1. Europäische Innovations- und Technologiebörse	56
10.2. Innovationsnachrichten – Newsletter des Deutschen Industrie- und Handelskammertages	56
10.3. Digitaler Einkauf: wie man gute B2B-Plattformen erkennen kann	57
10.4. Innovation : demander un brevet ou pas ?	59
11. Steuern, Finanzen und Beihilfen	
11.1. Einstellungs- und Ausbildungsbeihilfen in der Deutschsprachigen Gemeinschaft	60
11.2. Beihilfen für Unternehmen in der Wallonischen Region	61
11.3. Investitionsprämien der Wallonischen Region	62
11.4. Finanzielle Förderung bei der Schulung von Personalmitgliedern	66

1. Standort Ostbelgien

1.1. Firmengründungen vom 01.09.2021 bis 30.11.2021

Firma	Straße	PLZ – Ort	Unternehmens-Nr.	Tätigkeit	Beschluss vom
LIFELIVE GROUP SRL	Mercatorstraße 1	4780 ST. VITH	0772.979.142	Immobilien	01/09/2021
H.K.T. HAVARD KRAN TRANSPORT GMBH	Limburger Straße 150/2	4710 LONTZEN	0772.976.172	Schwertransport	01/09/2021
FLIESENSHOP EIFEL GMBH	Amelscheid 33A	4782 SCHÖNBERG	0773.383.473	Fliesenhandel	03/09/2021
STI'NE INVEST GMBH	Zum Ortswald 15	4780 RECHT	0773.387.829	Immobilienvermietung	03/09/2021
PINSERIA LA STORIA GMBH	Gewerbestraße 44	4731 EYNATTEN	0773.682.292	Nahrungsmittel	13/09/2021
DSK GMBH	Auf dem Joch 24	4770 AMEL	0773.800.276	Bauunternehmen	15/09/2021
SWE CONSULTING GMBH	Zur Nohn 22	4701 KETTENIS	0773.924.495	Consulting, Beratung	17/09/2021
PHILIPP'S PARTYSERVICE GMBH	Aachener Straße 221	4701 KETTENIS	0773.957.456	Catering	20/09/2021
MGVD GMBH	Kehrweg 8	4700 EUPEN	0774.290.226	Restaurant	21/09/2021
2MS TRAVEL SRL	Avenue des Alliés 65	4960 MALMEDY	0774.547.473	Agence de Voyage	28/09/2021
KATIA GMBH	Trierer Straße 1	4760 BÜLLINGEN	0774.694.458	Ferienhäuser, Catering	30/09/2021
MIKE LUDWIG GMBH	Wiesenweg 7	4730 RAEREN	0774.898.554	Eventveranstalter	05/10/2021
C-GLASEREI BY SCHULZEN GMBH	Am Bahnhof 26	4770 AMEL	0775.273.290	Glasereibetrieb	06/10/2021
HD RACING VOG	Brunnenstraße 33	4770 MÖDERSCHIED	0774.942.502	Motorsport	06/10/2021
JM INTERNATIONAL INVEST GMBH	Niederhardt 26	4770 AMEL	0775.350.494	Beteiligung, Invest	07/10/2021
HEINEN ANTOINE SRL	Rue de l'Abbé Toussaint 51	4950 WAIMES	0775.529.846	Heizung, Sanitär	12/10/2021
STEVE WEY SRL	Route de Bellevaux 1 /4	4960 MALMEDY	0775.529.747	Heizung, Sanitär	12/10/2021
PROJETCOBAT SRL	O l'z-Eyôs 6	4960 MALMEDY	0775.674.950	Immobilien	15/10/2021
SOMNIUM AD GMBH	Zum Schwarzenvenn 6	4770 AMEL	0775.775.415	Unternehmensbeteiligung	18/10/2021
TECDA GMBH	Deller Weg 132	4770 AMEL	0775.823.222	Immobilien	19/10/2021
CRATZBORN EXPERT-COMPTABLE SRL	Rue d'Eupen 24	4950 WAIMES	0775.863.804	Steuerberatung	20/10/2021

SEETHRU GMBH	Zerresweg 7	4780 ST. VITH	0776.638.715	Programmierung	03/11/2021
AC PRIVILEGE GMBH	An Sankersborn 37	4750 BUTGENBACH	0776.732.844	Hausmeisterdienst	04/11/2021
MALHERBE XAVIER SRL	Rue du Coin du Bois 38/A	4950 SOURBRODT	0776.738.188	Immobilienagentur	04/11/2021
MWARCHITECTURE SRL	Remonval 14	4950 WAIMES	0776.732.646	Architektenbüro	04/11/2021
M.A.S. SRL	Rue de la Vieille Ferme 6/2	4960 MALMEDY	0776.938.326	Chauffage, sanitaire	10/11/2021
OPTICHRIS SRL	Rue C. Scheuren 16	4960 MALMEDY	0776.999.791	Articles d'optique	16/11/2021
VIB PROJECTS SRL	Mâchurée Fontaine 9	4950 WAIMES	0777.263.572	Beteiligungsgesellschaft	16/11/2021
BEUKEN TRANSPORT GMBH	Grasbenden 32	4701 KETTENIS	0777.394.424	Transportunternehmen	18/11/2021
SMART POWER GMBH	Mühlenweg 11	4780 ST. VITH	0777.644.149	Begleitung von Unternehmen	26/11/2021
ENGISA CONSULT GMBH	Zum Batzborn 41/1	4780 RECHT	0777.643.951	Beratung, Consulting	26/11/2021
COACHING PLAYER EXPERIENCE SRL	Rue des Arsilliers 21	4960 MALMEDY	0777.692.451	Eventbetrieb	29/11/2021
LASCHET CONSULTING GMBH	Spitalstraße 18	4730 RAEREN	0777.710.267	Consulting, Beratung	29/11/2021

1.2. Konkurse vom 01.09.2021 bis 30.11.2021

<u>Firma</u>	<u>Tätigkeit</u>	<u>Datum</u>	<u>Motif</u>	<u>Konkurs- verwalter</u>	<u>Kommissarischer Richter</u>
H.T. & Co SRL Sourbrodt, Rue du Pré Louis 27 4950 WAIMES	Elektrotechnik	20/09/2021	Auf Ladung	BARTHELEMY	DETIENNE
SCHIEFER ATELIER GmbH Manderfelder Straße, Schönberg 4A 4782 ST. VITH	Dachdecker	23/09/2021	Auf Geständnis	ORBAN	HUGO
SPRL GOLD & SILVER RECYCLING Haasstraße 43 4700 EUPEN	Schmuckware	07/10/2021	Auf Geständnis	HABETS	EMONTS-GAST
RENOVATION JA. AG SRL Bovigny 34/A 6671 BOVIGNY	Bauförderung	22/11/2021	Auf Ladung	PIRON	LISING
DANILA SCRI Grand Rue 20 4950 WAIMES	Einzelhandel	29/11/2021	Auf Ladung	FREDERICK	PICHOT



Domains Webhosting Consulting Development Marketing

Euregio.Net AG

Wirtzfeld, Zur Holzwarche 29
B-4760 Büllingen
info@euregio.net
www.euregio.net

- ✓ redundante Server in belgischen Rechenzentren
- ✓ 24/24h Überwachung der Internet-Infrastruktur
- ✓ professionelle Spam- und Antivirus-Firewall
- ✓ Websites, Shops, Buchungssysteme, Foren
- ✓ LAMP Stack (Linux, Apache, MySQL, PHP)
- ✓ Hosted Exchange & Windows .NET Server
- ✓ SEO-Optimierung, Reichweitenmessung
- ✓ Responsive Web Design

Einige Kunden-Beispiele



TOLL! Belgium: Gewächshäuser, Pavillons, Hochbeete...
Firmen- und Produktpräsentation
www.tollbelgium.com



ANIMALVith Tierarztpraxis
Online Visitenkarte
www.animalvith.be

WordPress Webhosting seit 2005



Managed WordPress, auf Wunsch inklusive

- ✓ Cloudflare CDN
- ✓ Redis, Varnish oder Memcached
- ✓ WPML (WordPress Multilingual)
- ✓ WP-Rocket Beschleuniger
- ✓ Elementor Pro Page Builder
einschl. 300+ Designvorlagen



Goldschmied Marc Siquet
Firmenportrait und Kreationen
www.siquet.be



Beverly Weekend Ferienwohnungen
Präsentation und Buchungssystem
www.beverlyweekend.com



- ✓ Immobilienvermittlung & Projektentwicklung
- ✓ Spezielle Grenzgängerbetreuung
- ✓ Kostenlose Ersteinschätzung Ihrer Immobilie
- ✓ Diskreter Verkauf

Wir sind Immobilienspezialist im Grenzgebiet der Euregio Maas-Rhein und unser Einzugsgebiet erstreckt sich von Eupen, über Aachen bis hin nach St. Vith.

Unser Unternehmen ist traditionell mit der Region verbunden. Schon über 50 Jahre lang ist die Familie mit Unternehmen in der Bau- und Immobilienbranche in Ostbelgien aktiv.

Wir arbeiten mit großer Sorgfalt und Diskretion und sind darum bemüht, kompetent, kooperativ und engagiert denjenigen zu helfen, die sich für unsere Region interessieren.

Durch unseren Standort direkt an der deutschen Grenze/Köpfchen sind wir gut erreichbar und bieten von hier aus unseren Kunden einen optimalen Service.

Unser Service umfasst dabei sowohl die Vermittlung von Immobilien, als auch die Entwicklung von Bauprojekten. Zudem bieten wir spezielle Services, wie zum Beispiel eine detaillierte Grenzgängerberatung oder auch diskrete Verkäufe an.

Zögern Sie nicht, uns bei Fragen zu kontaktieren oder werfen Sie einen Blick auf unsere Webseite!

+32 (0)87 300 656 – k-immobilien.eu

HOHE ANFORDERUNGEN AN DIE LUFTQUALITÄT MIT GERINGEM ENERGIEVERBRAUCH



In Eupen entwickelt Airwatec im Bereich der Luftfiltration Lösungen für den Industriebereich.

Wir bieten eine Vielzahl an Filterprodukten für jeden Zweck: Gasturbinen und Kompressoren, Laminarstromfiltration für die Automobilindustrie, chemische Filtration in der Papierindustrie, technische Gase, petrochemische Industrie, Entkeimung von Reinräumen, Belüftung in öffentlichen Räumen, ...



airwatec
AIR AND WATER TECHNOLOGIES

HOCHSTRASSE 104 D · B-4700 EUPEN · +32 (0)87 59 83 30 · INFO@AIRWATEC.COM · WWW.AIRWATEC.COM

2. IHK aktuell

2.1. Neue Verrechnungstarife

TARIFLISTE – NEU (gültig ab 01. Februar 2021)

Dienstleistung	Mitgliedsfirma	Nicht-Mitglied
Beglaubigungen:		
1. Ursprungszeugnisse digital:	15,76 €	idem
Ursprungszeugnisse auf Papier:	18,02 €	idem
- pro Kopie	1,97 €	idem
2. Rechnungen mit oder ohne UZ		
- Original	44,67 €	44,67 €
- pro Duplikat:	14,04 €	14,04 €
3. Verträge, Bescheinigungen, ...		
- Original	57,42 €	57,42 €
- pro Duplikat	14,04 €	14,04 €
4. Bescheinigung auf IHK-Papier		
- Original	57,42 €	57,42 €
- pro Duplikat	14,04 €	14,04 €

2.2. Neue IHK-Mitglieder

KONTOR Bürodienste

Dennewartstraße 25-27

D-52068 Aachen

www.kontor-aachen.de

buero@kontor-aachen.de

Wir helfen belgischen Unternehmen, den Absatz in Deutschland zu steigern mit Firmenadresse, Bürodienstleistungen sowie Marketing- und Vertriebsunterstützungen

Johannes SEEL GmbH

Kirchstraße 3 box 3

4700 EUPEN

<https://www.linkedin.com/johannes-seel/>

j.Seel@athenalaw.be

Löst Konflikte als Anwalt und Mediator / Fachgebiete: Immobilien und Handel

Résolution de conflits en tant qu'avocat et médiateur / Matières de prédilection : Immobilier et commerce

3. Gesetzgebung

3.1. Gesetzestexte der Deutschsprachigen Gemeinschaft

3.2. Übersetzte Gesetzestexte anderer belgischen Institutionen

4. Veranstaltungen / Webinare

4.1. Eifel Award 2022

Ministerium
der Deutschsprachigen
Gemeinschaft Belgiens



PRESSEMITTEILUNG – 24. November 2021

AUFRUF ZUR TEILNAHME OSTBELGISCHER ARBEITGEBER

EIFEL AWARD 2022 ZEICHNET ERFINDERISCHE STRATEGIEN ZUR
FACHKRÄFTESICHERUNG AUS

Mit dem Eifel-Award 2022 zeichnet die Zukunftsinitiative Eifel in Zusammenarbeit mit der Deutschsprachigen Gemeinschaft Betriebe aus, die sich mit Engagement und Einfallsreichtum der Fachkräftesicherung und -entwicklung stellen. Bewerben können sich Unternehmen aus der belgischen und deutschen Eifel sowie aus ganz Ostbelgien.

Früher mussten sich Bewerberinnen und Bewerber ins Zeug legen, um künftige Arbeitgeber zu überzeugen. Doch das Blatt wandelt sich zunehmend aufgrund des Fachkräftemangels. Heutzutage reicht eine klassische Zeitungsannonce längst nicht mehr aus, um Auszubildende und Fachkräfte für den eigenen Betrieb zu gewinnen.

Von Personalmarketing über Studentennetzwerke bis hin zu Work-Life-Balance

Ob Netzwerke zu Schulen und Unis, außergewöhnliche Personalmarketingaktivitäten oder bequeme Online-Bewerbungsmöglichkeiten: die Betriebe müssen sich etwas einfallen lassen. Besondere Strategien, die auffallen und überzeugen, sind auf dem hart umkämpften Markt um die besten Fachkräfte gefragt. Berufserkundungstage, Schnupperwochen und Social-Media-Aktivitäten gehören schon zum Pflichtprogramm.

Die Personalverantwortlichen machen sich auch Gedanken, wie man Menschen mit Handicap, mit Migrationshintergrund oder Lernschwächen in den Betrieb einbinden kann. Fach- und Führungskräfte erhalten beim Wechsel zum eigenen Betrieb vielfältige Unterstützung – von der Hilfe beim Umzug bis zur Organisation der Kinderbetreuung.

Mindestens so wichtig wie die Personalsuche ist die Bindung der Mitarbeiter ans Unternehmen. Auch hier bieten Arbeitgeber ein immer größeres Spektrum an Bausteinen für eine ausgeglichene Work-Life-Balance.

Jetzt bewerben!

Der EIFEL-Award 2022 zeichnet Unternehmen aus, die sich im Bereich der Personalrekrutierung und Mitarbeiterbindung engagieren und damit dem Fachkräftemangel Paroli bieten. Ob junge Startups oder große

Gospertstraße 1
B-4700 Eupen

TELEFON +32 (0) 87 / 596 300
TELEFAX +32 (0) 87 / 552 891

E-MAIL ministerium@dggv.be
WEB www.ostbelgienlive.be

UNTERNEHMENSNUMMER
BE 0332.582.613

Traditionsunternehmen, alle Betriebe mit Hauptfirmensitz in der deutschen oder der belgischen Eifel aber auch aus dem Norden Ostbelgiens sind aufgerufen, sich bis zum 14. Januar 2022 unter wirtschaft.eifel.info/eifel-award-2022 zu bewerben. Im Fokus stehen dabei umgesetzte Maßnahmen der Jahre 2018 bis heute.

Weiterführende Informationen zum Eifel Award 2022 finden sich unter wirtschaft.eifel.info/inhalte/eifelaward/

Für Rückfragen und Interview-Wünsche:

Daniel Niessen
Referent der Standortkommunikation
Ministerium der Deutschsprachigen Gemeinschaft
Tel: +32 (0)87 876 749
E-Mail: daniel.niessen@dgov.be

5. Aus- und Weiterbildung

5.1. Seminare in deutscher Sprache – siehe IHK-Webseite
Veranstaltungen -> Weiterbildung

5.2. Seminare in französischer Sprache – siehe IHK-Webseite
Veranstaltungen -> Weiterbildung

5.3. Weiterbildungen des ZAWM:
<https://www.levelup-akademie.com/>

6. Wirtschaftsinfos- und -recht

6.1. Indexentwicklungen

Nachstehend überreichen wir Ihnen eine Tabelle mit der Entwicklung der Verbraucherpreise, die zum Zeitpunkt der Erstellung des Dokumentes bekannt sind (Quelle: Belgisches Staatsblatt). Ab Januar 1994 wurde seitens der Regierung der sogenannte „Gesundheitsindex“ eingeführt, der die Basis für die Einkommenserhöhungen, Mieterhöhungen, ... darstellt. Für Fragen stehen wir gerne zur Verfügung.

November 2021	115,63	115,20	111,27
Oktober 2021	114,20	113,94	110,53
September 2021	112,55	112,29	109,89
August 2021	112,83	112,74	109,57
Juli 2021	112,25	112,18	109,13
Juni 2021	111,30	111,31	108,73
Mai 2021	111,05	110,99	108,50
April 2021	110,88	110,93	108,35
März 2021	110,51	110,56	108,09
Februar 2021	110,21	110,39	107,93
Januar 2021	109,97	110,35	107,86
Dezember 2020	109,49	109,88	107,72
November 2020	109,46	109,91	107,80
Oktober 2020	109,64	110,11	107,86
September 2020	109,42	109,78	107,85
August 2020	109,83	110,20	107,92
Juli 2020	109,76	110,16	107,93
Juni 2020	109,52	110,05	107,88
Mai 2020	109,45	110,10	107,84
April 2020	109,53	110,22	107,74
März 2020	109,53	109,96	107,49
Februar 2020	109,71	109,87	107,25
Januar 2020	109,69	109,72	107,04
Dezember 2019	109,04	109,18	106,76
November 2019	108,90	109,00	106,73
Oktober 2019	108,83	108,98	106,75
September 2019	108,44	108,58	106,76
August 2019	108,94	109,07	106,83
Juli 2019	108,96	109,07	106,81
Juni 2019	108,87	109,02	106,80
Mai 2019	108,93	108,89	106,74
April 2019	108,91	108,98	106,65
März 2019	108,85	109,04	106,52
Februar 2019	108,52	108,78	106,38
Januar 2019	108,17	108,50	106,25
Dezember 2018	108,22	108,45	106,01
November 2018	108,48	108,48	105,79
Oktober 2018	108,31	108,26	105,54
September 2018	107,58	107,52	105,23
August 2018	107,58	107,55	105,10
Juli 2018	107,43	107,44	104,94
Juni 2018	107,02	107,01	104,76
Mai 2018	106,91	106,99	104,65
April 2018	106,69	106,89	104,49
März 2018	106,37	106,71	104,31
Februar 2018	106,22	106,54	104,10
Januar 2018	106,06	106,37	103,93
Dezember 2017	105,75	106,15	103,72

6.2. Tricks für mehr Produktivität im Home-Office

Persönlichkeitsentwicklungsexperte Deniz Deke kennt diese Unproduktivität, er weiß aber auch, wie man trotz Home-Office die eigene Produktivität steigern kann und warum Struktur und Routine hier unerlässlich sind.

Auch nach Ende der Home-Office-Pflicht bleiben viele zu Hause. Doch es ist nicht leicht, in den eigenen vier Wänden motiviert zu bleiben. Hier fehlt es oftmals an Struktur, Routine und damit auch an Produktivität. Diese Tricks helfen:

Etablieren Sie Routinen

Setzen Sie sich feste Arbeitszeiten und etablieren Sie eine Morgenroutine. Eine Morgenroutine funktioniert dann am besten, wenn man täglich zur gleichen Uhrzeit aufsteht, denn durch die tägliche Wiederholung wird der Ablauf schnell zur Gewohnheit und erfordert somit kaum noch Willenskraft. Dabei ist es wichtig, dass Sie sich selbst und Ihre Bedürfnisse nicht vernachlässigen: Versuchen Sie, morgens rechtzeitig aufzustehen und planen Sie zirka 30 Minuten für sich ein. In dieser Zeit können Sie sich in Ruhe fertig machen, Ihre ersten Gedanken sortieren und planen. Am besten beginnen Sie mit der größten Aufgabe des Tages direkt am Anfang, so können Sie bereits früh Ihren ersten Erfolg des Tages feiern. Mit der richtigen mentalen Einstellung wird es außerdem möglich, im Home-Office schnell in den Flow-Zustand zu kommen. Dieser Zustand bedeutet, dass man vollkommen konzentriert arbeitet und Raum und Zeit um sich herum vergisst.

Schreiben Sie eine To-Do-Liste

Das Schreiben einer täglichen To-Do-Liste können Sie in Ihre Morgenroutine integrieren, um hier bereits einen Überblick über die anstehenden Aufgaben und Termine zu bekommen. Außerdem hilft eine To-Do-Liste dabei, eine klare Übersicht darüber zu haben, was bereits erledigt wurde und was noch aussteht. Durch das Verfassen einer täglichen Liste wird am Ende des Arbeitstages im Home-Office auf den ersten Blick feststellbar, ob alle Aufgaben für diesen Tag erledigt wurden. Durch das schriftliche Festhalten Ihrer Aufgaben werden die täglichen Ziele für Sie messbar. Dazu kommt, dass mit einer To-Do-Liste strukturierter gearbeitet werden kann, insbesondere im Home-Office, wo die Arbeit der Eigenverantwortung unterliegt.

Setzen Sie sich feste Zeitblöcke

Oftmals verschwimmt im Home-Office die Trennung zwischen Arbeit und Freizeit, Haushalt und Pause. Um dem entgegenzuwirken, sollte man sich feste Zeitblöcke setzen, in welchen die Punkte der Liste abgearbeitet werden können. Dafür muss im Vorhinein bedacht werden, wie viel Zeit eine Aufgabe zirka in Anspruch nimmt, um auch die wohlverdiente Pause nutzen zu können. Sollten Sie es mal nicht schaffen, eine Aufgabe im Rahmen des dafür festgelegten Zeitblockes zu lösen, gehen Sie dennoch in die Pause. Dies wirkt sich im Endeffekt positiver auf Ihre Produktivität aus, als wenn Sie durcharbeiten. Auch was das Beantworten von E-Mails betrifft, sollten Sie sich feste Zeiten aussuchen, in welchen Sie für Ihre Kunden und Arbeitskollegen zur Verfügung stehen. Legen Sie beispielsweise fest, dass sie keine Anfragen nach 19 Uhr mehr beantworten, sondern dies erst am nächsten Arbeitstag erledigen.

Suchen Sie sich ein „Warum“

Es ist vollkommen normal, wenn auch mal im Home-Office die Motivation fehlt. Vielen Menschen hilft es dabei, wenn sie einen Grund vor Augen haben, warum sie ihre Arbeit ausführen. Vielleicht machen Sie Ihren Job nur des Geldes wegen, vielleicht planen Sie mit diesem Geld auch einen Urlaub. Oder Sie können sich in Ihrer Arbeit verwirklichen und weiterentwickeln. Wenn Sie Ihr persönliches „Warum“ gefunden haben, wird Ihnen die Arbeit leichter fallen, weil Sie den Grund dazu auf dem Papier stehen haben.

Trennen Sie Arbeit und Freizeit

Ein höheres Maß an Produktivität wird dadurch erreicht, wenn der Arbeitsplatz räumlich abgetrennt wird. Im Optimalfall sollte man sich für seine Arbeit in ein anderes Zimmer begeben. Alternativ kann es aber auch genügen, wenn während der Arbeitszeit das Handy oder das Tablet in einem anderen Raum platziert wird, denn so ist die Versuchung geringer, in einer freien Sekunde danach zu greifen.

Wenn Ihnen nur ein Tisch zur Verfügung steht, dann nehmen Sie hier dennoch eine räumliche Trennung vor, indem Sie etwa mit einem Tesafilm einen Bereich des Tisches markieren, welcher Ihrer Arbeit dient.

Die 3-Sekunden-Regel benutzen

Im Home-Office ist es oftmals das größte Hindernis, überhaupt anzufangen. Mithilfe der 3-Sekunden-Regel wird es möglich, trotz fehlender Motivation Produktivität an den Tag zu legen. Zählen Sie dazu langsam von 3 runter. Bei 0 beginnen Sie mit der Aufgabe. Dadurch, dass Sie nur drei Sekunden zur Verfügung haben, bleibt keine Zeit mehr übrig, um sich Ausreden einfallen zu lassen. Durch diese Regel geschieht genau dieses Anfangen jedoch in wenigen Sekunden, wodurch Sie sich nicht nur viel Zeit sparen können, sondern zugleich auch Ihre Produktivität erhöhen können.

Deniz Deke

...ist Gründer von „Erschaffe Dich Neu“, ein Persönlichkeitsentwicklungsunternehmen dessen Steckenpferd die Mental Strength Challenge ist. Ein Programm für mentale Stärke und Disziplin. Als mehrfacher Autor, Podcaster und Coach verhalf er Millionen von Menschen auf den Weg zu einer besseren Version ihrer selbst. Er ist Experte für Motivation, Produktivität und Leistungssteigerung.

www.erschaffedichneu.de

Beschaffung aktuell – 09/2021

6.3. Protégez vos efforts marketing : enregistrez votre marque

Dans notre monde très concurrentiel, la différenciation est la clé. Tant votre dénomination commerciale que votre logo ou votre marque font partie de votre ADN. Il est important de les protéger, d'autant qu'une marque forte et / ou un logo unique contribuent de manière significative au succès de votre entreprise, ils représentent donc une valeur importante.

Protégez cet actif : faites que personne ne se l'approprie, ne profite de votre succès ou ne nuise à votre identité. Comment ? En enregistrant votre nom commercial, votre marque ou votre logo.

QUE POUVEZ-VOUS ENREGISTRER COMME MARQUE ?

Certaines conditions doivent naturellement être remplies pour pouvoir enregistrer un logo ou une dénomination commerciale en tant que marque.

Cette dernière doit:

1. Consister en un signe concret (un mot, un logo, une forme, ...) ;
2. Le distinguer de produits ou dénominations pouvant être communément vendus ou utilisés (par exemple la marque « Friterie » pour une friterie ne peut pas être protégée par un dépôt de marque) seul un signe distinctif (et non descriptif) est susceptible de faire l'objet d'un enregistrement ;
3. Être autorisée (elle ne peut être trompeuse ou porter atteinte à d'autres droits de propriété intellectuelle) ;
4. Être disponible : une marque ou un logo identique ou similaire ne doit pas déjà avoir fait l'objet d'un dépôt pour des produits ou services identiques ou similaires aux vôtres.

C'est d'ailleurs pour vérifier ces exigences qu'il existe un délai d'opposition entre la publication de votre marque et la confirmation de son enregistrement. Pendant ce délai de 2 mois, une opposition peut être introduite par le titulaire d'une marque antérieure contre une marque identique ou similaire à la sienne déposée ultérieurement pour des produits ou services identiques ou similaires à ceux pour lesquels la marque a antérieurement été enregistrée.

AUPRÈS DE QUI DÉPOSER SA MARQUE ?

L'organisme dépend de votre aire d'activité géographique. Vous pouvez notamment opter pour un dépôt au sein :

- Du **Benelux** (auprès de l'Office Benelux de la Propriété Intellectuelle « **OBPI** » ;
- De l'**Europe** (auprès de l'European Union Intellectual Property Office « **EUIPO** » ;
- À l'**international** (auprès du World Intellectual Property Organization « **WIPO** »).

DÉPOSEZ VOTRE MARQUE POUR PROTÉGER VOTRE ACTIVITÉ

Une fois que votre marque a été enregistrée, votre entreprise a le droit exclusif de l'utiliser pendant une période de 10 ans (renouvelable) pour les produits et/ou services pour lesquels elle a été enregistrée et sur le territoire protégé.

Si un tiers venait à utiliser votre marque sans votre consentement (par exemple afin de profiter de votre notoriété pour développer un nouveau business), vous aurez alors le droit d'agir immédiatement et de demander à faire interdire son utilisation.

ET DÉVELOPPER VOTRE BUSINESS

Faire enregistrer sa marque est aussi très utile d'un point de vue économique. Ceci permet également de développer votre activité (par exemple via l'octroi de licence d'utilisation), notamment afin de mettre en place des franchises.

Une marque déposée représente ainsi une importante valeur ajoutée pour votre entreprise, par exemple en cas de cession (vente d'entreprise).

DES SOUTIENS FINANCIERS À L'INITIATIVE DE LA COMMISSION EUROPÉENNE

Tout au long de l'année 2021, toutes les entreprises de VUE répondant à la définition officielle de PME pouvaient participer à l'action « Chèques Propriété Intellectuel » lancée par la Commission Européenne dans le but d'apporter un soutien financier à ces entreprises désireuses de protéger leurs droits intellectuels, jusqu'à un montant maximum de 1 500 EUR par entreprise.

Cette initiative 2021 s'est clôturée par une dernière période de dépôt du 1^{er} au 30 septembre dernier, mais il y a fort à parier que ce type de soutien se réitérera à l'avenir.

Faut-il attendre ces nouvelles aides ? Posez-vous la question. Si votre entreprise est en croissance/que votre marque commence à acquérir une certaine notoriété, il est sans doute opportun de la déposer dès à présent. N'hésitez pas à en parler à votre conseiller.

Mathilde Boucquiau,
Senior Legal Consultant
DELOITTE PRIVATE

AIHE REVUE NR. 235 AOÛT-SEPTEMBRE 2021

6.4. Un pas plus loin vers la digitalisation

Que ce soit la conservation de nos documents importants, la signature d'actes authentiques ou l'encodage de données, les choses ont fortement évolué ces deux dernières années et la crise du COVID a joué, bien entendu, un rôle d'accélérateur dans cette évolution toujours plus poussée vers l'ère digitale.

COFFRE-FORT NUMÉRIQUE – IZIMI

Bien que l'on vive aujourd'hui dans un monde de plus en plus connecté où le papier a de moins en moins de place, beaucoup de documents doivent encore être conservés à titre de preuve.

La fédération du notariat belge (FEDNOT) a répondu au besoin de conservation de documents sous format papier en lançant la plateforme numérique IZIMI. Il s'agit d'un coffre-fort numérique gratuit accessible à tout citoyen dans lequel il est possible de conserver des documents personnels, sensibles et importants, comme un acte d'achat immobilier qui prouve le droit de propriété immobilière vis-à-vis des tiers ou encore un contrat de mariage qui pourra prouver votre régime matrimonial au besoin ou encore votre diplôme qui attestera des études accomplies.

IZIMI peut également être utilisé pour avoir une vue d'ensemble de vos différents comptes bancaires, portefeuilles d'investissement et/ou de vos contrats d'assurance-vie, ce qui pourra éviter à vos héritiers pas mal de recherches puisqu'il est prévu qu'en cas de décès du titulaire, le notaire puisse remettre le contenu de ce coffre-fort digital aux héritiers, sauf décision contraire du titulaire du coffre.

Cette plateforme vous offre également la possibilité de partager des informations avec votre partenaire, vos enfants, votre notaire ou toute personne de confiance.

PROCURATION NOTARIÉE DIGITALE

Jusqu'il y a peu, il était nécessaire de se rendre chez son notaire pour signer un acte de vente ou encore pour constituer sa société.

Bien qu'il était déjà possible par le passé de donner procuration authentique à une personne, il fallait néanmoins se rendre chez son notaire pour constituer pareille procuration et désigner le mandataire habilité à signer et acter en votre nom et pour votre compte.

Depuis avril 2020, vous pouvez donner cette procuration authentique à distance. La procuration digitale se réalise alors via une vidéo-conférence et au moyen d'une signature électronique. Dans un premier temps, le notaire réalisera la procuration authentique digitale. Dans un deuxième temps, le mandataire désigné (soit une personne de confiance soit un collaborateur du notaire) signera l'acte final à votre place.

Par le biais de ces deux phases, vous pouvez ainsi établir différents types d'actes depuis chez vous. On pense notamment donc à l'achat d'un immeuble, à une donation, à un changement de contrat de mariage, etc. Certains actes nécessitent cependant encore de vous rendre chez votre notaire comme la rédaction d'un testament.

CRÉATION DE SA SOCIÉTÉ EN LIGNE VIA STARTMYBUSINESS – LA France CHAMPIONNE D'EUROPE !

Une nouvelle étape a été franchie ce 1^{er} août 2021 : il est à présent possible de créer sa société sans se rendre physiquement dans une étude notariale. L'acte de constitution peut désormais être signé à distance par vidéoconférence et ce, sans coûts supplémentaires.

Cela représente évidemment un gain de temps majeur pour les entrepreneurs qui décident d'exercer leur activité par le biais d'une personne morale. Cette possibilité est d'ailleurs ouverte pour tout type d'entité.

A cette fin, la Fédération du Notariat belge (FEDNOT) a développé la plateforme numérique www.startmybusiness.be par laquelle il est donc dorénavant possible de créer sa société et qui fournit, par la même occasion, des informations juridiques quant à l'activité que l'entrepreneur souhaite exercer en société, quant aux différentes formes sociétaires ou encore des « conseils pour l'entrepreneur », une mine d'informations non négligeable !

Il va de soi que dans ce processus de création de son entreprise, les conseils avisés d'un notaire restent malgré tout bien utiles et cruciaux.

Solange Sagbini et Sophie Slits
estate planning
BANQUE NAGELMACKERS

AIHE REVUE NR. 235 AOÛT-SEPTEMBRE 2021

6.5. Comment gérer sa trésorerie en temps de crise ?

Dans des périodes incertaines comme vécues actuellement avec cette crise sanitaire, un pilotage approprié de l'entreprise est essentiel. Parmi les éléments cruciaux à piloter, on retrouve la trésorerie en première ligne.

En effet, chaque jour une entreprise doit s'acquitter de ses obligations de paiements. Il faut savoir que plus de 2/3 des faillites des entreprises sont liées à des crises de liquidité et que près de 50 % de ces crises sont dues à un manque de gestion prévisionnelle de la trésorerie.

Dans cet article, nous allons faire un focus sur un outil de suivi de trésorerie ensuite nous proposerons des solutions ayant un impact immédiat sur votre trésorerie.

LE TABLEAU DE TRÉSORERIE

Il s'agit avant tout d'un outil qui a pour but d'optimiser la gestion de votre trésorerie, en vous permettant d'anticiper et de trouver des solutions appropriées aux périodes lors desquelles vous risquerez de rencontrer des problèmes de liquidités. Par conséquent, cet outil doit être aussi précis, exhaustif et réaliste que possible, tout en restant compréhensible par vous-même, afin de remplir sa fonction première.

Un tableau de trésorerie est typiquement un tableau de flux qui a pour objectif d'y voir plus clair sur la position de cash sur une période donnée. Ce tableau doit représenter l'ensemble des encaissements et décaissements de la société. Un planning de trésorerie efficace aura un horizon de 12 à 24 mois et donnera la position de cash disponible de la société mois par mois.

L'IDENTIFICATION DES FRAIS VARIABLES ET DES FRAIS FIXES

Lorsqu'une entreprise est confrontée à une baisse de revenu lors d'un évènement exceptionnel comme la crise sanitaire que nous vivons actuellement. Il est primordial que le dirigeant identifie les différents frais variables et les frais fixes afin de prendre les mesures adéquates pour réduire la voilure de la société et de réaliser des économies.

Bien que l'on ne puisse pas prédire l'avenir, l'on peut s'y préparer en s'informant, en calculant ses impacts et en limiter les effets de cette crise en modifiant son activité en conséquence : en envisageant une fermeture complète ou partielle, le but étant d'adapter ses capacités aux besoins du marché. C'est à cet égard que le législateur a simplifié les procédures relatives au chômage temporaire dans le but de diminuer les charges salariales qui représentent toujours un poste de coût important au sein des sociétés.

Au niveau des charges locatives, le propriétaire n'est actuellement tenu à aucune obligation de réduction de loyers envers son locataire. Cependant, un dialogue doit s'installer entre les deux parties afin d'éventuellement envisager un report de paiement ou une remise durant une période convenue.

OPTIMISER SON CYCLE D'EXPLOITATION

Dans cette partie, nous allons nous concentrer plus particulièrement sur les options dont vous disposez au niveau du cycle d'exploitation, pour gérer au mieux votre besoin en fonds de roulement ce qui améliorera votre trésorerie.

Vous avez la possibilité de demander à vos fournisseurs un allongement de vos délais de paiements, en vous appuyant sur votre relation de confiance avec eux, si aucune disposition contractuelle n'a été prévue. Vous pouvez également tenter de raccourcir le délai de règlement client en proposant un escompte ou en optant pour une solution de factoring auprès d'un organisme spécialisé.

Le stock de l'entreprise est une valeur immobilisée qui impacte également les liquidités de l'entreprise. Plus le stock d'une entreprise est important, plus son besoin en fonds de roulement augmente. L'optimisation de la gestion du stock permet de diminuer les dépenses suite à l'achat de stock en mettant en place un flux en Just In Time dans le but de limiter la valeur immobilisée que cela représente.

Il existe donc différentes solutions afin de remédier aux problèmes de trésorerie que pourrait rencontrer votre entreprise durant cette crise. Il est important de suivre sa trésorerie de manière régulière en utilisant un outil comme le tableau de trésorerie. Cela permettra de prendre les mesures appropriées au moment opportun.

En temps de crise, la communication avec vos différents stakeholders vous permettra certainement de trouver les meilleures solutions afin de traverser cette crise. Il faut éviter à tout prix de prendre des décisions unilatérales qui pourraient avoir comme conséquence de compromettre les collaborations futures avec vos différents partenaires.

Département corporate finance
INTRACO CONSULTING

AIHE Revue n° 235 – Août-septembre 2021

Supply Chain Performance – Wettbewerbsfaktor am Markt

Lieferengpässe, knappe Containerkapazitäten, unterbrochene Transportketten – global herrscht ein Lieferkettenchaos. Wenn man international die Risiken nicht mehr im Griff hat, scheint Local Sourcing eine Möglichkeit, die Probleme wieder in den Griff zu bekommen. Das ist keine Lösung, meint der Autor Steffen Franz, ein radikales Umdenken ist jetzt notwendig.

Die Kurzschlussreaktion vieler deutscher Unternehmen auf die Auswirkungen der Corona-Krise lautete: Kooperationen mit internationalen Zulieferern einschränken und Lieferketten nationaler ausrichten. Dass diese Maßnahmen schon allein wirtschaftlich gesehen kontraproduktiv wären, zeigt ein Gutachten, das der VDMA im Auftrag der Impuls-Stiftung erstellt hat. Gerade die Maschinen- und Anlagenbauer beziehen einen Großteil der Vorprodukte direkt oder indirekt aus dem Ausland. Eine Abschottung würde deutsche Wettbewerber nicht wie vermutet widerstandsfähiger gegen Krisen machen, sondern zu einem Rückgang des Realeinkommens um jährlich 3,3 Prozent führen – so das Gutachten. Gemessen am Bruttoinlandsprodukt im Jahr 2019 entspricht das 114 Milliarden Euro. Kurz gesagt: Werden offene Grenzen, Vernetzung und Austausch gekappt, wird die Supply Chain in ihrer Stärke und Flexibilität eingeschränkt. Und die deutsche Wirtschaft zählt auf lange Sicht zu den Verlierern.

Ein radikales Umdenken beim Thema Supply Chain Management ist dennoch notwendig – aber in eine andere Richtung. Deutsche Unternehmen müssen sich ganzheitlicher, internationaler und digitaler aufstellen, um gegen fortschrittliche Wettbewerber aus China, Südkorea und Skandinavien bestehen zu können. Mit diesem Umdenken tun sich allerdings viele schwer. Jahrelang reichte Ingenieurskunst „made in Germany“ aus, um Produkte erfolgreich zu vermarkten. Im gesamtwirtschaftlichen Aufschwung wurden etliche mittelständische Betriebe zu Weltmarktführern. Doch statt mit dem Erfolg bestehende Kunden zu binden, neue Absatzmöglichkeiten zu erschließen und eine langfristige Digitalisierungsstrategie zu entwickeln, lag der Fokus oft nur in der Umsetzung von ‚Quick Wins‘. Auch die Scheu vor hohen Investitionskosten und einer langen Projektdauer war lange größer als der Veränderungsdruck. Die Folgen: Traditionelle Unternehmensabläufe, starre Strukturen und veraltete IT sind noch immer weitverbreitet. Prozesse entlang der gesamten Supply Chain werden isoliert betrachtet. Fachbereiche stehen oft in internen Zielkonflikten – und tauschen relevante Daten nur bedingt aus. Ein eingeschränktes Partnernetzwerk schafft zudem Abhängigkeiten von einzelnen Lieferanten. Die Corona-Krise hat die Defizite im Supply Chain Management deutscher Unternehmen noch einmal eindrücklich offengelegt – und zeigt gleichzeitig enorme Potenziale für die Zukunft auf.

Die Supply Chain wird zum „Gamechanger“

In einer Zeit, in der Unternehmen im engen Wettbewerb zueinanderstehen, die Rahmenbedingungen am Markt nahezu identisch sind und eine Diversifizierung über Produkt oder Preis zunehmend entfällt, wird die Supply Chain zum „Gamechanger“. Wer über eine agile und resiliente Lieferkette verfügt, profitiert von vereinfachten, effizienteren und verlässlicheren Prozessen. Und kann folglich zum einen die Herausforderungen der VUCA-Welt besser meistern und zum anderen die hohen Kundenerwartungen hinsichtlich einer genauen und pünktlichen Lieferung erfüllen.

Damit das gelingt, muss die Supply Chain einige Anforderungen erfüllen: Sie muss performant, integrativ und digital sein. Und vor allem muss sie ganzheitlich ausgerichtet sein: von der Strategie über die Prozesse bis zur IT. Eine performante zukunftsfähige Supply Chain zeichnet sich durch Agilität, Flexibilität, Transparenz, Kosteneffizienz und die Fähigkeit, schnell auf Änderungen im Umfeld zu reagieren, aus. Daraus ergeben sich auch Anforderungen an die IT: Die IT-Systeme müssen integrativ und auf einer einheitlichen Datenbasis aufsetzen. Insbesondere Supply-Chain-Planungssysteme sorgen hier für einen hohen Mehrwert.

Der Kern einer zukunftsfähigen Supply Chain ist der durchgängig digitalisierte und automatisierte Austausch von qualitativen Daten in Echtzeit und über Geschäftsbereiche hinweg. Dieser wird durch den Einsatz integrativer ERP- und SCM-Systeme mit Unterstützung von Cloud-Technologien, mit automatischen Optimierungsverfahren und künstlicher Intelligenz möglich. Wie groß die Warenbestände sind, wo Engpässe drohen, ob Maschinen und Anlagen verfügbar sind, sind nur einige Informationen, die intelligente Vernetzung und digitale Prozesse transparent machen.

Ein erfolgskritischer Faktor ist der Grad der unternehmensübergreifenden Kollaboration, auch auf IT-Ebene. Integrative Prozesse erfordern eine hohe Integration der Daten und relevanter IT-Systeme. Oft werden Daten noch über mehrere Abteilungen, Systeme und manuelle Excel-Prozesse mit unterschiedlicher Aktualität und Qualität verwaltet. Werden isolierte Insellösungen durch integrierte End-to-End-Lösungen ersetzt, gehören störende Informations- und Technologiebrüche der Vergangenheit an. Voraussetzung für eine erfolgreiche Supply Chain Collaboration ist die konsequent an den Kunden orientierte Steuerung der Wertschöpfungsprozesse.

Im übergreifenden Datenaustausch liegt der Kern

Um die Supply Chain End-to-End zu digitalisieren, empfiehlt sich aus unserer Sicht diese Vorgehensweise: Im ersten Schritt gilt es, die zukünftige strategische Ausrichtung der Supply Chain zu definieren. Soll beispielsweise möglichst kostengünstig geliefert oder ein möglichst hoher Lieferbereitschaftsgrad und kurze Transportzeiten unterstützt werden? Im zweiten Schritt sind insbesondere die Prozesse von Stakeholder zu Stakeholder, von der Planung über das Auftragsmanagement bis hin zur Steuerung aneinander auszurichten und miteinander zu verzahnen. Eine Sales- und Operations-Planung sowie ein Sales- und Operations-Execution-Prozess bieten hier große Vorteile. Anschließend können mit den entsprechenden fachlichen und strategischen Anforderungen passende IT-Tools identifiziert werden.

Der Weg zum Supply Chain Performance Champion

Vor allem bei komplexeren Automatisierungsszenarien sollte immer auch der Zugewinn an Flexibilität in den Blick genommen werden. Sowohl für geregelte Supply Chains mit geringen Beschaffungsalternativen und klaren Lieferbeziehungen als auch für komplexe Supply Chains mit vielen konkurrierenden Beziehungen bietet beispielsweise die SAP mit den Lösungen in S/4HANA, Integrated Business Planning (IBP) als auch Transportation Management ® die Möglichkeit, Supply-Chain-Planung und -Steuerung zukunftsfähig zu digitalisieren und zu automatisieren.

Wie das in der Praxis aussehen kann, zeigen Unternehmen wie Frosta und Fischer. Die beiden deutschen Traditionsunternehmen haben sich das Ziel gesetzt, Produktion und Logistik strategisch nachhaltig und zukunftsfähig auszurichten. So stellen beide Unternehmen in einem engen Wettbewerbsumfeld die erforderlichen Weichen für die Zukunft und sorgen für übergreifende Wachstumspotenziale, Nachhaltigkeit und damit die Sicherung von Arbeitsplätzen. Die Erfahrung zeigt: Wer den Wandel hin zu einer zukunftsfähigen Supply Chain wagt, kann deutliche Umsatz- und Wachstumspotenziale im Millionenbereich eröffnen.

Steffen Franz
Associated Partner,
Lead Smart Manufacturing & Advanced Business Planning bei der
MHP Management- und IT-Beratung GmbH

Beschaffung aktuell – 10/2021

6.7. Comment instaurer le télétravail dans votre entreprise ?

En conséquence de la crise du coronavirus, le télétravail a été instauré de façon obligatoire dans la plupart des entreprises. Avant la pandémie, la plupart des entreprises n'avaient aucune expérience en la matière. Elles ont donc soudainement été confrontées au travail à distance, avec tout ce que cela implique au niveau juridique et pratique. Dans cette note d'informations, nous tenterons de vous expliquer le cadre juridique relatif au télétravail et ce, sans être exhaustif.

1. Cadre légal

Le télétravail n'existait pas encore lorsque la Loi sur les contrats de travail a été élaborée en 1978. C'est seulement avec le développement des technologies modernes qu'il a été question de travail à distance. La principale réglementation a été mise en œuvre par les partenaires sociaux, au niveau du Conseil national du Travail via la CCT 85 pour le télétravail structurel. Elle a ensuite été complétée, pour ce qui concerne le télétravail occasionnel, par la Loi concernant le travail faisable et maniable du 5 mars 2017. Plus récemment encore, la CCT 149 concernant la recommandation ou l'obligation du télétravail, en raison de la crise du coronavirus est venu compléter le cadre juridique.

II. Types de télétravail

Il existe en principe deux types de télétravail : le télétravail structurel et le télétravail occasionnel. Avec la crise du coronavirus, un « variant » temporaire est venu se rajouter.

A. Télétravail structurel (CCT n C85) (1)

1. Définition

Selon l'article 2 de la CCT susmentionnée, le télétravail est : « Une forme d'organisation et/ou de réalisation du travail, utilisant les technologies de l'information, dans le cadre d'un contrat de travail, dans laquelle un travail, qui aurait pu également être réalisé dans les locaux de l'entreprise, est effectué hors de ces locaux, de façon régulière et non occasionnelle (2) »

Le travail à distance sera effectué dans la plupart des cas au moyen d'un ordinateur portable ou d'une tablette, en-dehors des bâtiments de l'entreprise et sur une base régulière. Ce que signifie le terme « régulier » n'est pas précisé dans la Loi.

Tant le fisc que l'ONSS ont tenu à clarifier les choses. Depuis peu, ils ont développé un point de vue commun sur ce qui peut être considéré comme structurel et régulier.

Ils considèrent le télétravail comme structurel et régulier si vos travailleurs travaillent l'équivalent d'un jour par semaine à la maison sur une base mensuelle (3).

2. Pour qui est-ce d'application ?

Le télétravail peut être exercé au domicile du télétravailleur ou dans n'importe quel autre endroit choisi par ce dernier. Le télétravail effectué dans un bureau satellite du travailleur, c'est-à-dire, dans un local décentralisé de l'employeur ou dans un local que l'employeur met à la disposition du travailleur, tombe en-dehors du champ d'application de cette convention (4).

Il est important de noter que le télétravail n'est pas d'application pour les télétravailleurs occasionnels (infra) et les travailleurs domestiques. Les travailleurs domestiques (ex. repassage) ne font pas de télétravail car ils n'utilisent pas la technologie informatique à titre principal, mais effectuent du travail manuel.

3. Comment l'instaurer ?

Le télétravail peut faire partie de la description de fonction initiale ou peut être convenu dans le contrat de travail en cours, sur une base volontaire par les travailleurs et employeurs concernés. Les deux parties doivent tomber d'accord sur ce point. Le travailleur ne peut pas exiger unilatéralement le droit au télétravail structurel, sans l'accord de l'employeur.

Inversement, le travailleur peut refuser le télétravail structurel s'il n'a pas été convenu dans une disposition contractuelle.

L'instauration du télétravail structurel a lieu via un accord écrit. Ce document doit être établi individuellement avec chaque (télé)travailleur et ce, au plus tard au moment où le télétravail commence via l'exécution du contrat. Le télétravail peut être instauré via une annexe au contrat de travail. Le document écrit doit au moins contenir les mentions suivantes (5) :

- La fréquence du télétravail effectué et éventuellement les jours et/ou les heures de présence dans l'entreprise.
- Les moments ou les périodes durant lesquels le télétravailleur doit être joignable et via quels moyens.
- Les moments durant lesquels le télétravailleur peut faire appel à un support technique.
- Les modalités de prise en charge par l'employeur des frais et des coûts liés au télétravail.
- Les conditions et modalités du retour au travail dans les locaux de l'employeur
- Le(s) lieu(x) que le télétravailleur a choisi pour effectuer son travail.
- La convention de télétravail ne doit pas avoir un caractère permanent. La convention écrite pour le télétravail peut être conclue pour une durée déterminée. En pratique, de nombreuses entreprises prévoient une phase de test de quelques mois afin de se réserver la possibilité d'évaluer le télétravail.

4. Conditions de travail

a. Informer (6)

S'agissant des conditions de travail, le télétravailleur bénéficie des mêmes droits que les travailleurs comparables occupés dans les locaux de l'employeur.

Le télétravailleur doit être informé des conditions de travail et en particulier des conditions complémentaires comme :

- La description du travail à réaliser dans le cadre du télétravail.
- Le département de l'entreprise auquel il est rattaché.
- L'identification de son supérieur immédiat ou des autres personnes auxquelles il peut adresser des questions de nature professionnelle ou personnelle.
- Les modalités pour faire rapport.

Vu que ces aspects peuvent être changeants et évolutifs, il peut être difficile de tous les reprendre dans l'annexe télétravail structurel. C'est pourquoi, il peut être indiqué de se référer à une éventuelle convention collective de travail concernant le télétravail conclue au niveau du secteur ou de l'entreprise ainsi qu'au règlement de travail.

b. Equipements (7)

L'employeur est responsable de la mise à disposition, de l'installation et de l'entretien des appareils nécessaires au télétravail. L'employeur indemnise ou paie exclusivement les frais des connexions et des communications en rapport avec le télétravail. Si le télétravailleur utilise son propre appareil, alors les frais liés au télétravail comme l'installation des programmes informatiques, les frais de fonctionnement et d'entretien ainsi que les coûts d'amortissement de l'appareil sont à charge de l'employeur. Le remboursement des frais supportés et leur montant doivent être repris dans l'annexe télétravail du contrat de travail pour éviter toutes discussions.

En cas de panne d'un équipement utilisé par le télétravailleur ou en cas de force majeure l'empêchant d'effectuer son travail, celui-ci est tenu d'en informer immédiatement l'employeur. L'employeur est tenu de payer la rémunération convenue au télétravailleur. Des modalités spécifiques peuvent être prévues comme des travaux de remplacement ou un retour temporaire dans les locaux de l'employeur.

c. Protection des données (8)

Si le travailleur ne preste pas dans l'entreprise, il est connecté à distance au réseau de l'entreprise. Il convient souvent de se connecter via des plateformes externes pour avoir accès au réseau. C'est pourquoi la protection des données informatiques est essentielle.

Pour cette raison, l'employeur doit prendre les mesures, notamment en matière de logiciels, assurant la protection des données utilisées et traitées par le télétravailleur à des fins professionnelles.

Le télétravailleur doit par conséquent être informé des législations et des règles de l'entreprise applicables pour la protection des données. Le télétravailleur doit se conformer à ces législations et à ces règles.

Les sanctions éventuelles du non-respect des politiques IT en vigueur dans l'entreprise doivent être communiquées par l'employeur conformément aux dispositions de la convention collective n° 81 du 26 avril 2002 relative à la protection de la vie privée des travailleurs à l'égard du contrôle des données de communication électroniques en réseau (9).

d. Bien-être au travail (10)

L'employeur informe le télétravailleur de la politique de l'entreprise en matière de santé et de sécurité au travail, en particulier des exigences relatives aux écrans de visualisation.

Vu la montée du taux de télétravail, cette disposition devient de plus en plus importante. Les employeurs doivent informer les travailleurs sur l'utilisation correcte des écrans, par exemple en matière d'ergonomie et de distance de lecture, il convient également de prêter attention à la posture de télétravail, en concertation avec le conseiller en prévention.

Outre le bien-être physique du travailleur, l'employeur doit également prêter attention à la prévention de l'isolement pour ne pas mettre à mal la santé mentale du travailleur.

L'employeur doit s'assurer que des mesures sont prises pour prévenir l'isolement du télétravailleur par rapport aux autres travailleurs de l'entreprise, notamment par la possibilité de rencontrer régulièrement ses collègues et l'accès aux informations de l'entreprise. A cette fin, l'employeur peut ponctuellement rappeler le télétravailleur au sein de l'entreprise.

B. Télétravail occasionnel

Le télétravail occasionnel est réglementé par la Loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable. Est ici visé le télétravail qui n'est pas presté de manière régulière (11).

Il comporte moins de formalités que le télétravail structurel puisqu'il est l'exception à la règle stipulant que le travail est effectué dans l'entreprise.

1. Définition

Le télétravail occasionnel est une forme d'organisation et/ou de réalisation du travail dans le cadre d'un contrat de travail, utilisant les technologies de l'information, dans laquelle des activités, qui pourraient également être réalisées dans les locaux de l'employeur, sont effectuées en dehors de ces locaux de façon occasionnelle et non-régulière.

La différence avec le télétravail structurel est donc le caractère non régulier et il est exécuté sur une base occasionnelle.

2. Dans quels cas?

Le télétravail occasionnel s'organise en conséquence de l'avènement de circonstances qui peuvent en général être réparties en deux catégories.

La première catégorie concerne les cas de force majeure. C'est le cas lorsque le travailleur ne peut pas arriver sur son lieu de travail suite à un événement imprévu indépendant de sa volonté. Les exemples classiques sont une grève des trains, une alerte canicule pour laquelle il est demandé de rester à la maison, une tempête de neige, etc...

La deuxième catégorie concerne le télétravail occasionnel sur la base de circonstances personnelles empêchant le travailleur d'exécuter le contrat de travail sur le lieu de travail.

Cela peut par exemple être la venue de l'installateur télécom ou celle du plombier pour une réparation urgente, mais également pour une courte visite du médecin, que ce soit durant les heures de travail ou juste après.

3. Comment l'instaurer ?

Le télétravail occasionnel repose également sur un accord entre le travailleur et l'employeur. En principe, le travailleur doit chaque fois effectuer une demande écrite qui doit être approuvée par l'employeur, compte tenu des circonstances. En cas de visite médicale planifiée, cette demande pourra être effectuée à temps dans la plupart des cas. S'il s'agit d'un événement imprévu, cela sera beaucoup plus difficile et la demande devra souvent se faire par téléphone.

L'employeur a le droit de refuser le télétravail car, contrairement au télétravail structurel (pour lequel le droit de travailler à distance pour un délai plus long est fixé dans un avenant au contrat de travail), en cas de télétravail occasionnel, l'employeur doit chaque fois donner son autorisation.

Bien que ce ne soit pas une obligation, il peut être indiqué que l'employeur fixe un cadre dans lequel le télétravail occasionnel peut être demandé, au moyen d'une convention collective de travail ou du règlement de travail. Dans ce cas, la convention collective de travail ou le règlement de travail doit au moins contenir les éléments suivants :

- Les fonctions et/ou les activités au sein de l'entreprise qui sont compatibles avec le télétravail occasionnel.
- La procédure pour demander et accorder le télétravail occasionnel.
- La mise à disposition éventuelle par l'employeur de l'équipement nécessaire pour le télétravail occasionnel et du support technique.
- L'accessibilité éventuelle du travailleur durant le télétravail occasionnel.
- La prise en charge éventuelle par l'employeur des frais relatifs au télétravail occasionnel.

4. Conditions de travail

a. Organisation du travail

Le télétravailleur occasionnel bénéficie des mêmes droits en matière de conditions de travail et est soumis à une charge de travail et à des normes de prestation équivalentes à celles des travailleurs comparables occupés dans les locaux de l'employeur.

Le télétravailleur occasionnel gère l'organisation de son travail dans le cadre de la durée du travail en vigueur dans l'entreprise.

Il devra donc prêter le même nombre d'heures que celui fixé dans son horaire de travail, sans devoir strictement respecter son horaire de travail (12).

Si, par exemple, une demi-heure ne peut pas être effectuée à cause d'une panne de courant suite à l'installation d'un appareil électrique, celle-ci devra être récupérée à un autre moment.

b. Equipements

En cas de télétravail occasionnel à la maison, l'employeur et le travailleur doivent convenir de la joignabilité du travailleur, de l'indemnité pour les frais encourus et éventuellement de la mise à disposition de matériel informatique permettant de travailler à distance.

III. Indemnité pour les frais de télétravail

Lorsqu'on travaille de la maison, on utilise les mêmes outils que ceux qu'on utiliserait normalement au bureau. Il en va de l'imprimante, de l'ordinateur, du téléphone, du papier, etc... Par ailleurs, le travailleur affecte une partie de son logement à son activité professionnelle. Il utilise également ses propres sanitaires, de l'eau, du gaz et de l'électricité pendant son travail.

La règle générale en droit du travail veut que l'employeur rembourse les frais que le travailleur encourt dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail. Il peut le faire de deux manières différentes.

A. Sur la base des frais réels

Sur base de ce principe, le travailleur est tenu de conserver toutes les pièces justificatives permettant d'établir les frais qu'il a supportés.

Le travailleur les transmet à l'employeur par le biais d'une note de frais (électronique) que ce dernier rembourse ensuite. Ce genre de paiement est effectué la plupart du temps en même temps que le versement du salaire mensuel, mais ces frais ne sont pas considérés comme de la rémunération et sont, par conséquent, exonérés des charges sociales et fiscales. Pour l'employeur il s'agit de frais professionnels déductibles.

Ce système est complexe car calculer exactement les frais réellement occasionnés n'est pas facile. L'utilisation de sa propre habitation, des installations sanitaires, de l'eau, du gaz et de l'électricité ainsi que des installations IT propres à bien lieu, mais seul l'usage dans le cadre de l'exécution du contrat de travail peut être comptabilisé.

De ce fait, le travailleur est obligé d'appliquer une clef de répartition difficilement gérable sur les frais occasionnés en fonction du travail exécuté.

Afin d'éviter ces discussions, le fisc et l'ONSS ont établi des directives rendant les indemnités sur les frais forfaitaires possibles pour le télétravail structurel (13).

B. Les frais forfaitaires dans le cadre du télétravail structure !

En conséquence de l'augmentation du nombre de personnes effectuant du télétravail durant la crise du coronavirus, le fisc a pris les devants afin de clarifier les choses. Les clarifications en question ont été apportées dans la circulaire du 26 février 2021. Par le passé, le fisc et l'ONSS n'étaient pas toujours d'accord par rapport à ces forfaits. Comme la circulaire suit, dans les grandes lignes, les instructions de l'ONSS, ce dernier a finalement décidé de suivre complètement cette circulaire. L'ONSS se réfère donc désormais également à cette circulaire.

1. Application

Il convient de mettre en évidence que ces forfaits ne sont valables que pour le télétravail structurel et régulier.

Comme déjà mentionné ci-avant, les textes de loi ne définissant pas clairement ces termes. Le fisc et l'ONSS ont donc apporté quelques éclaircissements. Ainsi le télétravail est considéré comme structurel et régulier si les travailleurs présentent l'équivalent d'un jour par semaine à la maison, calculé sur une base mensuelle.

Il s'agit donc d'une moyenne et si celle-ci est atteinte, alors l'indemnité de frais est octroyée sans que les cotisations sociales ni le précompte professionnel ne soient dus.

Quelques exemples sont donnés :

Exemple 1

Un travailleur travaille à temps plein. Afin d'éviter les embouteillages du matin, il travaille quotidiennement les deux premières heures de sa journée de travail depuis son domicile. Le reste des heures est presté au bureau. Les deux premières heures de la journée entrent en considération pour la fixation du télétravail structurel et régulier. Cela correspond à l'équivalent d'un jour de travail par semaine.

Exemple 2

L'employeur élabore un système de rotation dans lequel les travailleurs sont divisés en groupes, et chaque groupe travaille durant un mois de la maison et les autres travaillent au bureau. Les travailleurs travaillent l'équivalent d'un jour de travail par semaine à la maison. Il s'agit donc ici aussi de travail à domicile structurel et régulier.

2. Quels frais sont indemnisés et pour quel montant ?

a. Frais généraux de bureau

Ils concernent les frais généraux de bureaux exposés par le travailleur dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail. Il s'agit de quelques fournitures de bureau, du gaz, de l'électricité, du papier pour imprimante, du loyer, des rafraîchissements, ...

L'indemnité forfaitaire de frais ne peut pas dépasser 129,48 euros par mois. De manière exceptionnelle, suite à la crise du coronavirus, ce montant a été porté à 144,31 euros par mois, jusqu'au 30 septembre inclus.

C'est un montant maximum et l'employeur n'est pas obligé de l'octroyer. Il peut également payer un montant inférieur. Pour les travailleurs à temps partiel, il convient de proratiser ces montants. A nouveau, il ne s'agit pas d'une obligation.

b. Matériel IT et Internet

L'employeur peut choisir de fournir un ordinateur portable ainsi que le matériel périphérique au télétravailleur. Il est également possible pour l'employeur d'indemniser le travailleur lorsque ce dernier utilise son propre matériel informatique à des fins professionnelles. Le travailleur fournit alors les preuves d'achat du matériel en question. Afin d'éviter des discussions concernant la répartition en usage privé et usage professionnel, des forfaits ont également été instaurés :

- 20 euros par mois pour l'usage professionnel d'une connexion Internet privée et l'abonnement qui s'y rapporte.
- 20 euros par mois pour l'usage professionnel de l'ordinateur privé et du matériel périphérique.
- Une indemnité de maximum 5 euros par mois et par appareil (autre qu'un ordinateur) pour l'usage professionnel d'un deuxième écran d'ordinateur personnel, d'une imprimante/scanner, avec un plafond fixé à 10 euros par mois.

c. Mobilier de bureau

Indépendamment du petit matériel de bureau, l'employeur peut également intervenir dans l'achat de mobilier de bureau plus gros. Il s'agit plus spécifiquement du remboursement des éléments suivants (énumération non exhaustive) :

- Chaise de bureau
- Table de bureau
- Armoire de bureau
- Lampe de bureau fonctionnelle
- Deuxième écran d'ordinateur
- Imprimante et/ou scanner
- Clavier
- Souris, tapis de souris, pavé tactile (trackpad) ou boule de commande (trackball)
- Casque téléphonique
- Appareillage spécifique dont les personnes ayant un handicap ont besoin pour pouvoir travailler aisément avec un pc

Pour le fisc, une chaise de bureau ergonomique, une table de bureau ou une souris peuvent également entrer en ligne de compte, lorsque l'employeur met ce type de mobilier de bureau et/ou le matériel informatique à disposition des travailleurs dans des circonstances normales sur le lieu de travail.

Ces articles sont remboursés sur la base du prix réel ; il n'y a pas de forfait ici mais ce remboursement peut être cumulé aux forfaits pour le matériel du bureau et IT.

3. Les forfaits sont des montants maximums

Les forfaits décrits ci-dessus sont des montants maximums. L'employeur n'est pas obligé de payer intégralement le montant total de ces forfaits aux travailleurs. Il est donc recommandé de préciser ces éléments financiers dans la convention écrite dans laquelle le télétravail est convenu et ce, afin d'éviter toutes discussions ultérieures.

IV. Accidents du travail durant le télétravail

Un télétravailleur est couvert par l'assurance accidents du travail si l'accident se produit à la maison durant l'exécution du contrat de travail et que cet accident est le résultat de l'exécution du contrat de travail. Une présomption réfragable que l'accident s'est produit pendant l'exécution du contrat de travail est d'application et ce, aux conditions suivantes :

- L'accident a eu lieu pendant les heures de travail du télétravailleur et
- L'accident a eu lieu à un endroit mentionné comme un lieu de travail

S'il n'existe pas de contrat écrit, une couverture est encore possible via l'assurance mais la présomption que le dommage est lié au télétravail ne joue plus. Les règles de preuves normales seront alors d'application. Cet élément illustre l'importance d'avoir un document écrit qui mentionne les accords convenus entre les parties pour le télétravail structurel, occasionnel ou lié à la crise du coronavirus.

V. Temps de travail

La loi sur la durée du travail ne s'applique pas aux télétravailleurs. Cela signifie qu'ils ne sont pas soumis aux limites de temps de travail journalières et hebdomadaires. Les télétravailleurs ne peuvent en principe pas demander la récupération des heures supplémentaires ni de repos compensatoire.

Attention, dans la plupart des annexes pour le télétravail structurel, un horaire de travail est bien mentionné ainsi que les heures durant lesquelles le télétravailleur doit être joignable. Si le travailleur peut ensuite démontrer que le dépassement de l'horaire prévu a été demandé par l'employeur, alors le salaire pour ces heures prestées est dû. Il est dès lors conseillé de mentionner dans les dispositions relatives au télétravail que les heures supplémentaires sont exclues.

VI. Le télétravail après la crise du corona : un droit acquis ?

En conséquence de la crise du coronavirus, de nombreux employeurs ont été confrontés, pour la première fois au télétravail. D'abord fortement recommandé, le télétravail a, à un moment donné, été rendu obligatoire et les travailleurs ont été obligés de prêter leurs heures de travail à la maison.

Actuellement, certains employeurs constatent que tous les travailleurs ne sont pas prêts à retourner travailler au bureau à temps plein. Ces derniers considèrent même ce télétravail comme une sorte de droit acquis.

Il va sans dire que le télétravail offre des avantages incontestables au travailleur parce qu'il ne perd plus de temps lors de ses déplacements, pour ne citer qu'un exemple. Pour l'employeur, le télétravail offre également des avantages notamment parce qu'il permet de réaliser des économies sur les espaces de bureaux. En revanche, le manque de contact social et dans une moindre mesure, le peu de contrôle que l'employeur peut effectuer sur le télétravail, sont les inconvénients les plus importants.

Si aucune convention ne régle le télétravail structurel, le travailleur ne peut pas exiger de pouvoir télétravailler. L'employeur doit donner son accord pour ce faire. Pour le télétravail occasionnel, le travailleur doit systématiquement demander l'accord de son employeur. La CCT 149 qui régula le télétravail dans le cadre de la crise corona, a obligé tous les employeurs à mettre sur papier des règles écrites pour le télétravail dans l'entreprise, durant la pandémie. Lorsque ces règles expireront et si elles ne sont pas pérennisées dans une convention durable concernant le télétravail structurel, le travailleur ne pourra alors en tirer aucun droit.

1. CCT n° 85 concernant le télétravail

2. Art. 2, CCT n° 85.

3. Circulaire 2021/C/20 du 26 février 2021 concernant l'intervention de l'employeur pour le travail à domicile ; instructions intermédiaires ONSS du 4 mars 2021.

4. Art. 4, CCT n° 85.

5. Art. 6, CCT n° 85.

6. Art. 7, CCT n° 85.

7. Art. 9, CCT n° 85.

8. Art. 14, CCT n° 85.

9. CCT n° 81 du 26 avril 2002 pour la protection de la vie privée des travailleurs en vue du contrôle des données des communications électroniques en ligne.

10. Art. 8 et 15, CCT n° 85.

11. Art. 22-28, Loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable.

12. Art. 26, de la Loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable. www.emploi.belgique.be.

13. Circulaire 2021/C/20 du 26 février 2021 sur les interventions de l'employeur pour le travail à domicile ; instructions intermédiaires ONSS du 4 mars 2021

14. CCT n° 149.

6.8. Fälligkeit von Rechnungen in B2B

Des Öfteren erhalten Unternehmer Rechnungen von anderen Unternehmen mit dem Vermerk, dass diese Rechnung sofort bei Erhalt zahlbar ist. Ist der Rechnungsempfänger zur sofortigen Zahlung der Rechnung verpflichtet? Sieht das Gesetz einen eventuellen Aufschub dieser Zahlungsfrist vor?

Grundsätzlich muss geprüft werden, was die Parteien zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses hinsichtlich der Zahlungsziele vereinbart haben.

Sowohl was die Privatkonsumenten als Kunden, als auch die Unternehmen als Kunden oder als Lieferant anbelangt, ist festzuhalten, dass das, was bei dem Vertragsabschluss vereinbart worden ist, maßgebend ist.

Was die Zahlungsbedingungen anbelangt, so muss zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses, d.h. bei Abgabe und Annahme des Angebots, wenn ein Angebot abgegeben wird, bzw. zum Zeitpunkt des Abschlusses des Vertrages, vereinbart werden, welche Zahlungsfristen zwischen den Parteien vereinbart werden.

Diesbezüglich ist festzuhalten, dass der Empfang einer Rechnung nur der Ausdruck der Umsetzung der Vereinbarung zwischen den Parteien ist, jedoch nicht gleichzusetzen ist mit dem Vertragsabschluss zwischen den Parteien. Dies bedeutet also, dass, wenn der Lieferant oder der Vertragspartner erst zum Zeitpunkt der Rechnungsstellung Zahlungsbedingungen auferlegt, die nicht vorher zwischen den Parteien vereinbart wurden, diese nicht für den Rechnungsempfänger bindend sind.

Entscheidend ist, was die Parteien zum Zeitpunkt der Bestellungen der Waren oder der Dienstleistungen vereinbart haben. Das ist der Moment, in dem die Parteien sich darüber einig werden müssen, zu welchem Zeitpunkt die Rechnung des Leistungserbringers, bzw. des Warenlieferanten fällig wird.

Sollten die Vertragsparteien diesbezüglich nichts Besonderes vereinbart haben, sieht der Art. 4 des Gesetzes vom 2. August 2002 über den Zahlungsverzug in Handelstransaktionen vor, dass die Rechnung spätestens 30 Tage nach Erhalt der Rechnung fällig wird. Ab diesem Zeitpunkt laufen die gesetzlich vorgesehenen Verzugszinsen von 8 %.

Sollten die Vertragspartner im B2B nichts bezüglich der Zahlungsfristen zum Zeitpunkt des Abschlusses des Vertrages, d.h. zum Zeitpunkt der Bestellung, vereinbart haben, gilt als Richtdauer die Zahlungsfrist vorgesehen durch den Art. 4 des oben angeführten Gesetzes, das heißt 30 Tage nach Rechnungsempfang.

Sollte der Vertragspartner also erst mit der Rechnung auferlegen, dass die Rechnung sofort zahlbar ist, ist das für den Rechnungsempfänger nicht verbindlich und dieser kann auch nicht verpflichtet werden, die Rechnung sofort zu bezahlen.

Der Rechnungsempfänger verfügt demnach grundsätzlich, sollte nichts anderes zwischen den Parteien zum Zeitpunkt der Bestellung vereinbart worden sein, über eine Zahlungsfrist von mindestens 30 Tagen ab Rechnungsempfang. Er kann auch nicht zu einem schnelleren Zahlungsvorgang verpflichtet werden.

Sollte jedoch der Rechnungsaussteller in Aussicht stellen, dass der Rechnungsempfänger ein bestimmtes Skonto erhält, sollte der Rechnungsempfänger innerhalb einer Frist X bezahlen, und der Rechnungsempfänger dies wählen, so erfolgt dann eine getrennte Vereinbarung mit entsprechenden Zahlungszielen zwischen den Parteien.

Rechtsanwalt David CHANTRAINE
www.chantraine-law.eu

6.9. Umsetzung der EU-Hinweisgeberrichtlinie durch Unternehmen

Die EU-Hinweisgeberrichtlinie ist in Kraft getreten und muss nun in allen EU-Mitgliedsstaaten umgesetzt werden.

Am 16. Dezember 2019 ist die Richtlinie (EU) 2019/1937 des Europäischen Parlaments und des Rates zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden“ (EU-Hinweisgeberrichtlinie) in Kraft getreten. Sie soll den Schutz von Hinweisgebern auf ein EU-weit einheitliches Niveau heben. Die Mitgliedstaaten haben zwei Jahre Zeit, die Vorschriften in nationales Recht umzusetzen.

Nachfolgend geben wir einen Überblick über die wesentlichen Inhalte.

Anwendungsbereich der Richtlinie

Die Richtlinie legt Mindeststandards für den Schutz von Personen fest, die bestimmte Verstöße gegen das Unionsrecht melden. Hierzu zählen u. a. Verstöße in den Bereichen:

- öffentliches Auftragswesen
- Finanzdienstleistungen, Finanzprodukte und Finanzmärkte
- Verhütung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung
- Produktsicherheit und -konformität
- Verkehrssicherheit
- Umweltschutz
- Strahlenschutz und kerntechnische Sicherheit
- Lebensmittel- und Futtermittelsicherheit
- Tiergesundheit und Tierschutz
- öffentliche Gesundheit
- Verbraucherschutz
- Schutz der Privatsphäre und personenbezogener Daten
- Sicherheit von Netz- und Informationssystemen
- Wettbewerbsrecht

Der Begriff des Hinweisgebers ist weit gefasst. Darunter fallen neben Arbeitnehmern und Beamten u. a. auch Selbstständige, Anteilseigner, Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane, Freiwillige und Praktikanten sowie Personen, die unter der Leitung und Aufsicht von Auftragnehmern, Unterauftragnehmern und Lieferanten arbeiten. Hinweisgeber können auch Personen sein, deren Arbeitsverhältnis bereits beendet ist oder welches noch nicht begonnen hat.

Gleiches gilt für Mittler (natürliche Person, die einen Hinweisgeber bei dem Meldeverfahren in einem beruflichen Kontext unterstützt), Dritte, die mit dem Hinweisgeber in Verbindung stehen und in einem beruflichen Kontext Repressalien erleiden könnten (z.B. Kollegen oder Verwandte), sowie bestimmte mit dem Hinweisgeber in Kontext stehende juristische Personen.

Unter meldefähigen Verstößen versteht die Richtlinie rechtswidrige Handlungen und Unterlassungen.

Mehrstufiges Meldesystem

Die Richtlinie sieht ein mehrstufiges Meldesystem aus interner Meldung, externer Meldung und Offenlegung vor. Halten Hinweisgeber die jeweiligen Vorgaben ein, so haben sie Anspruch auf Schutz nach Maßgabe der Richtlinie. Vorrangig sollen interne Meldekanäle genutzt werden. Der Schutz bleibt aber auch dann erhalten, wenn sich Hinweisgeber direkt an externe Stellen wenden. Die zuständigen externen Stellen sind von den Mitgliedstaaten zu benennen.

Das gleichberechtigte Nebeneinanderstehen von interner und externer Meldung war ein wesentlicher

Streitpunkt bei der Entstehung der Richtlinie. Der Entwurf vom 23. April 2018 sah noch eine strikte Trennung und Abstufung vor. Hinweisgeber sollten danach grundsätzlich zunächst auf eine interne Meldung beschränkt sein, während die Nutzung externer Meldekanäle nur in bestimmten Fällen vorgesehen war. In der geänderten und nunmehr in Kraft getretenen Fassung ist hingegen auch eine direkte Meldung an zuständige Behörden unabhängig von der Erfüllung zusätzlicher Anforderungen zulässig. Somit kann sich der Meldende in diesem Fall ebenso auf die Schutzmechanismen der Richtlinie berufen wie im Falle einer internen Meldung. Jedoch sollen sich die Mitgliedsstaaten dafür einsetzen, dass eine Meldung über interne Kanäle gegenüber einer externen Meldung bevorzugt wird, sofern intern wirksam gegen den Verstoß vorgegangen werden kann und der Hinweisgeber keine Repressalien befürchtet. Zumindest für diese Fälle ist daher im Zuge der Umsetzung der Richtlinie ein gewisses Stufenverhältnis zu erwarten.

Die nächste Stufe betrifft die Offenlegung des Verstoßes. Diese ist dem Hinweisgeber gestattet, wenn einer der folgenden Fälle vorliegt:

1. Auf eine zuvor erfolgte interne bzw. externe Meldung wurden keine geeigneten Maßnahmen ergriffen.
2. Der Verstoß kann eine unmittelbare oder offenkundige Gefährdung für das öffentliche Interesse darstellen.
3. Im Falle einer externen Meldung sind Repressalien zu befürchten.
4. Es bestehen geringe Aussichten, dass wirksam gegen den Verstoß vorgegangen wird.

Die Meldekanäle

Weitere Neuerungen ergeben sich bei der Einrichtung der Meldekanäle. Juristische Personen des privaten Sektors mit 50 oder mehr Arbeitnehmern haben, nach Rücksprache und im Einvernehmen mit den Sozialpartnern, Kanäle und Verfahren für interne Meldungen und Folgemaßnahmen einzurichten. Diese können intern oder von Dritten betrieben werden. Juristische Personen des privaten Sektors mit 50 bis 249 Arbeitnehmern können die Ressourcen teilen, die für die Entgegennahme von Meldungen und für möglicherweise durchzuführende Untersuchungen benötigt werden. Juristische Personen des privaten Sektors mit weniger als 50 Arbeitnehmern werden nur dann zur Einrichtung von internen Meldekanälen verpflichtet, wenn sie bestimmten Branchen angehören; betroffen sind hiervon insbesondere Unternehmen aus dem Finanzsektor. Darüber hinaus können die Mitgliedstaaten nach einer geeigneten Risikobewertung auch andere kleine Unternehmen entsprechend verpflichten.

Juristische Personen des öffentlichen Sektors müssen ebenfalls interne Meldekanäle einrichten. Die Mitgliedsstaaten können jedoch Gemeinden mit weniger als 10.000 Einwohnern oder weniger als 50 Arbeitnehmern und sonstige juristische Personen des öffentlichen Sektors mit weniger als 50 Arbeitnehmern von dieser Verpflichtung ausnehmen.

Die internen Meldekanäle müssen so konzipiert, eingerichtet und betrieben werden, dass die Identität des Hinweisgebers und Dritter, die in der Meldung erwähnt werden, stets vertraulich bleibt und unbefugten Mitarbeitern der Zugriff darauf verwehrt wird. Der Eingang einer Meldung muss innerhalb einer Frist von sieben Tagen nach Eingang der Meldung gegenüber dem Hinweisgeber bestätigt werden. Zur Ergreifung von Folgemaßnahmen ist eine unparteiische Person oder Abteilung zu benennen, die die Meldungen entgegennimmt, mit dem Hinweisgeber in Kontakt bleibt, diesen erforderlichenfalls um weitere Informationen ersucht und ihm Rückmeldung gibt. Folgemaßnahmen sind auch in Bezug auf anonyme Meldungen zu definieren. Binnen eines angemessenen zeitlichen Rahmens von maximal drei Monaten ist dem Hinweisgeber eine Rückmeldung zu geben. Die Frist beginnt ab Bestätigung des Meldungseingangs bzw. läuft - wenn der Eingang dem Hinweisgeber nicht bestätigt wurde - drei Monate nach Ablauf der Frist von sieben Tagen nach Eingang der Meldung ab.

Die Einrichtung externer Meldekanäle unterliegt ähnlichen Voraussetzungen. Die Rückmeldefrist kann auf sechs Monate verlängert werden. Den Mitgliedstaaten bleibt vorbehalten, dass Behörden aufgrund von Geringfügigkeit entscheiden können, dass keine Folgemaßnahmen ergriffen werden. Des Weiteren können die Mitgliedstaaten vorsehen, dass Behörden bei wiederholten Meldungen ohne neue rechtliche oder sachliche Umstände Verfahren abschließen können sowie, im Falle des Eingangs einer großen Anzahl von Meldungen, diese nach Wesentlichkeit priorisieren können.

Klare und leicht zugängliche Informationen über die Verfahren für externe Meldungen sind an die

zuständigen Behörden und gegebenenfalls an Organe, Einrichtungen oder sonstige Stellen der Europäischen Union zu erteilen.

Die Meldekanäle müssen Meldungen in schriftlicher oder mündlicher Form (auch fernmündlich oder durch sonstige Sprachübermittlung) sowie auf Ersuchen des Hinweisgebers durch physische Übereinkunft innerhalb eines angemessenen zeitlichen Rahmens zulassen.

Die Richtlinie enthält zudem detaillierte Vorgaben darüber, wie die Meldungen zu dokumentieren sind. Dem Hinweisgeber ist die Gelegenheit zur Prüfung, Korrektur und Bestätigung durch Unterschrift zu geben.

Schutz und Unterstützung der Hinweisgeber

Die Richtlinie verpflichtet die Mitgliedstaaten, zum Schutz der Hinweisgeber Maßnahmen zu ergreifen, die die Durchsetzung bestimmter Repressalien sowie bereits deren Androhung verhindern. Zum umfassenden Katalog von Vergeltungsmaßnahmen zählen z. B.:

- Suspendierung
- Kündigung
- Herabstufung oder Versagung einer Beförderung
- Aufgabenverlagerung, Änderung des Arbeitsortes, Gehaltsminderung, Änderung der Arbeitszeit
- Versagung der Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen
- negative Leistungsbeurteilung oder Ausstellung eines schlechten Arbeitszeugnisses
- Disziplinarmaßnahmen, Rügen oder sonstige Sanktionen einschließlich finanzieller Sanktionen
- Nötigung, Einschüchterung, Mobbing, Diskriminierung
- Nichtumwandlung des Arbeitsvertrags
- Rufschädigung, Aufnahme auf schwarze Listen
- vorzeitige Kündigung oder Aufhebung eines Vertrags über Waren und Dienstleistungen
- Entzug von Lizenzen und Genehmigungen
- psychiatrische oder ärztliche Überweisungen

Um Hinweisgeber zu unterstützen, haben die Mitgliedstaaten umfangreiche Maßnahmen zu einzurichten: Sie müssen z. B. über die verfügbaren Abhilfemöglichkeiten und Verfahren beraten und informieren; ggf. eine behördliche Bescheinigung ausstellen, wonach die Voraussetzungen für den Schutz nach der Hinweisgeberrichtlinie erfüllt sind; außerdem Prozesskostenhilfe in Strafverfahren und grenzüberschreitenden Zivilverfahren; die Unschuldsvermutung in Verfahren vor Gericht oder einer Behörde, die sich auf eine von dem Hinweisgeber erlittene Benachteiligung beziehen; Haftungsausschlüsse wie auch eine vollständige Wiedergutmachung des erlittenen Schadens.

Forciert wird dies durch ein entsprechendes Sanktionsregime. Mitgliedstaaten sollen wirksame, angemessene und abschreckende Sanktionen festlegen für den Fall, dass eine natürliche oder juristische Person Meldungen behindert oder dies versucht, Repressalien gegen Hinweisgeber ergreift, mutwillig Gerichtsverfahren gegen Hinweisgeber anstrengt oder gegen die Pflicht verstößt, die Vertraulichkeit des Hinweisgebers zu wahren.

Nächste Schritte

Den Mitgliedstaaten bleibt nun Zeit bis zum 17. Dezember 2021, um die Vorgaben in nationales Recht umzusetzen. Eine längere Frist gilt nur im Hinblick auf die Verpflichtung zur Einrichtung interner Meldekanäle bei juristischen Personen mit 50 bis 249 Arbeitnehmern. Die Adressaten der Richtlinie sollten die nationalen Gesetzgebungsverfahren daher aufmerksam verfolgen. Zwar sind noch Ergänzungen im Detail zu erwarten, doch die wesentlichen Rahmenbedingungen des künftigen Regimes für Hinweisgeber stehen nun fest.

Daher sollten juristische Personen des privaten wie auch des öffentlichen Sektors bereits frühzeitig

mit der Konzeption und Implementierung eines angemessenen Hinweisgebersystems beginnen. Für eine Vielzahl von Unternehmen besteht die Verpflichtung zum Betrieb eines Hinweisgebersystems zudem schon heute, z. B. nach den Vorgaben des Geldwäschegesetzes oder auch unter Berücksichtigung von Vorgaben anderer Jurisdiktionen wie des US-amerikanischen Rechts und den entsprechenden Guidances von DOJ und OFAC.

Head of Risk & Compliance Services
KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

7. Sozialgesetzgebung/Tarifpolitik

7.1. Beiträge zum Landesamt für Soziale Sicherheit – 4. Quartal 2021

Bereiche	ARBEITER			ANGESTELLTE		
	in % des Bruttolohnes zu 108 %			in % des Bruttogehaltes		
	Arbeitn.	Arbeitg. (1)	Gesamt	Arbeitn.	Arbeitg.	Gesamt
<i>Globaler Beitrag</i>						
Altersrente	7,50	8,86	16,36	7,50	8,86	16,36
Krankheit-Invalidität						
* Pflege	3,55	3,80	7,35	3,55	3,80	7,35
* Entschädigung	1,15	2,35	3,50	1,15	2,35	3,50
Arbeitslosigkeit	0,87	1,46	2,33	0,87	1,46	2,33
Arbeitsunfall		0,30	0,30		0,30	0,30
Berufskrankheiten		1,00	1,00		1,00	1,00
Familienzulagen		7,00	7,00		7,00	7,00
Bezahlter Bildungsurlaub		0,05	0,05		0,05	0,05
Begleitplan		0,05	0,05		0,05	0,05
Kinderbetreuung		0,05	0,05		0,05	0,05
Tax-shift 2016		-5,04	-5,04		-5,04	-5,04
Total Teil 1	13,07	19,88	32,95	13,07	19,88	32,95
<i>Sonstige allgemeine Beiträge</i>						
Jahresurlaub (2)		5,57	5,57			
Arbeitsunfall		0,02	0,02		0,02	0,02
Arbeitslosigkeit (zeitw., ältere)		0,10	0,10		0,10	0,10
Lohnmäßigung		5,12	5,12		5,12	5,12
<i>Beitrag Arbeitslosigkeit</i>						
* ab 10 Arbeitnehmer		1,60	1,60		1,60	1,60
* Lohnmäßigung		0,09	0,09		0,09	0,09
<i>Betriebsschließung</i>						
Klassische Mission						
* 1-19 Arbeitnehmer		0,12	0,12		0,12	0,12
* Lohnmäßigung		0,01	0,01		0,01	0,01
* ab 20 Arbeitnehmer		0,17	0,17		0,17	0,17
* Lohnmäßigung		0,01	0,01		0,01	0,01
Teilarbeitslosigkeit						
* Beitrag		0,13	0,13		0,13	0,13
* Lohnmäßigung		0,01	0,01		0,01	0,01
Gesamtes Total						
* 1-9 Arbeitnehmer	13,07	30,96	44,03	13,07	25,39	38,46
* 10-19 Arbeitnehmer	13,07	32,65	45,72	13,07	27,08	40,15
* ab 20 Arbeitnehmer	13,07	32,70	45,77	13,07	27,13	40,20

(1) Aufgrund der Staatsreform, Einführung eines Arbeitgeber-Basisbeitrages von 24,92%

(2) nicht inbegriffen der Beitrag von 10,27 % der Bruttolöhne zu 108 % des letzten Jahres, zu zahlen spätestens am 30/04.

Im Vergleich zum 3. Vierteljahr 2021 sind keine Änderungen zu verzeichnen.

Zur Erinnerung:

- *Tax shift: Senkung auf 25%*

Ab dem 1. Januar 2018 wird der Beitrag für Arbeitnehmer der Privatwirtschaft auf 25% festgelegt. Die schrittweise Senkung der Arbeitgeberbeiträge auf 25% ist ab dem zweiten Quartal 2016 gestartet. Die Senkung auf 25% wird durch eine schrittweise Senkung des **Basis-Arbeitgeberbeitrags** und des **Beitrags zur Lohnmäßigung** erzielt. Der Basis-Arbeitgeberbeitrag für Arbeitnehmer der Kategorie 1 (Privatwirtschaft) des Artikels 330 des Programmgesetzes vom 24. Dezember 2002 wird von 22,65% auf 19,88% gesenkt. Die Senkung betrifft ebenfalls den Beitrag zur Lohnmäßigung der von 7,35% auf 5,12% festgelegt wird.

- *Beitrag für Betriebsschließung*

Die Beitragssätze für die klassische Mission werden auf das Vorjahresniveau behalten: 0,12% für Unternehmen mit weniger als 20 Arbeitnehmern und 0,17% für Unternehmen mit mehr als 20 Mitarbeitern. Der Beitrag für 2021 wird auf 0,13% (exklusive Lohnermäßigung) und auf 0,14% (inklusive Lohnermäßigung) festgelegt.

- *Beitrag für den Asbestfonds*

Im Rahmen der Revision bezüglich der Finanzierung des Asbest-Fonds bleibt der Beitrag auf 0,01% der Löhne/Gehälter festgelegt, die für die Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge in Betracht gezogen werden. Der Beitrag wird in den ersten beiden Quartalen des Jahres erhoben. Im dritten und vierten Quartal ist der Beitrag nicht fällig.

- *Jahresurlaub für Arbeitnehmer*

Der Beitrag für den Jahresurlaub der Arbeiter sinkt schrittweise seit 2015. Diese Beitragssenkung wird auf den Quartalsbeitrag berechnet, der sich seit jeher auf 6% belief. Zum 1. Januar 2018 wird dieser Beitrag ein letztes Mal verringert und wird nach ständiger Senkung von 5,61% auf 5,57% festgelegt. Der Jahresbeitrag in Höhe von 10,27% bleibt unverändert.

Nachfolgende Beiträge wurden in dieser Tabelle nicht aufgenommen. Es handelt sich um:

- * den Sonderbeitrag zur sozialen Sicherheit seit 1. April 1994;
- * den Beitrag in Höhe von 8,86 % auf die Arbeitgeberleistungen im Rahmen einer übergesetzlichen Pensionsabsicherung;
- * den Beitrag in Höhe von 10,27 % zur Finanzierung des Jahresurlaubs von Arbeiter, berechnet auf 108 % der Lohnmasse des vorhergehenden Jahres und im Laufe des Monats April zu zahlen;
- * da bis zu diesem Tag kein branchenübergreifendes Abkommen getroffen wurde, ist weiterhin unklar, ob der Beitrag für die Ausbildung und die Beschäftigung von Risikogruppen um weitere zwei Jahre verlängert wird. Der Beitrag ist von den abgeschlossenen sektoriellen Vereinbarungen abhängig. Falls keine sektorische Vereinbarung hinterlegt wurde, wird der Beitrag auf 0,10% festgelegt.

Dieser Beitrag ist fällig für die Arbeitgeber, für die diesbezüglich bis zum 1. Oktober des genannten Jahres kein Kollektivabkommen bei der zuständigen Kanzlei des Beschäftigungsministeriums hinterlegt wurde;

* die durch das L.S.S. erhobenen Beiträge für die Existenzsicherheitsfonds;

* die „Decava“-Sonderbeiträge für Arbeitslosenregelungen mit Betriebszuschlag und „Canada dry“ (Zuschlag zum Vollzeit-Arbeitslosengeld).

* der Sonderbeitrag in Höhe von 48,53% (eventuell verdoppelt) auf Zuschläge zum Zeitkredit auf Vollzeit- oder Halbzeitbeschäftigung auf Basis von Einzel- oder Betriebsvereinbarungen oder in Anwendung von sektoriellen Abkommen, die vor dem 30. September 2005 vereinbart wurden;

* der Beitrag auf Firmenfahrzeuge und auf Mobilitätsbeihilfen;

* die Solidaritätsabgabe von 8,13 % bezüglich der Einstellung von Studenten, die nicht der Sozialen Sicherheit unterworfen sind: 5,42 % zu Lasten des Arbeitgebers, 2,71 % zu Lasten des Arbeitnehmers. Zum 1. Januar 2012 wurden die verschiedenen Beitragssätze, bezüglich der Beschäftigung eines Studenten während der Sommerferien oder während des Schuljahres, ersetzt durch einen einzigen Beitragssatz für das gesamte Jahr ersetzt;

* die Solidaritätsabgabe von 33 % seit 01/01/2009 auf die Zahlung oder Rückerstattung des Arbeitgebers von Verkehrsbußen des Arbeitnehmers;

* der Sonderbeitrag auf verschiedene übergesetzliche Renten, oder Beitrag „Wijninckx“ der im Jahre 2019 reformiert wurde;

* der neue Aktivierungsbeitrag des Programmgesetzes vom 21. Dezember 2017. Dieser Beitrag gilt ab dem 1. Januar 2018 für Arbeitgeber, die ältere Arbeitnehmer in Nichtaktivität versetzen. Der Betrag liegt zwischen 10% und 20% des Bruttogehalts. Der Prozentsatz hängt vom Alter des betroffenen Arbeitnehmers ab und der Tatsache, ob vom Arbeitgeber eine Weiterbildung angeboten wird.

Die Tabelle zeigt für jeden Sektor der Sozialen Sicherheit den Prozentsatz der sowohl für die Arbeiter als auch für die Angestellten zu leistenden persönlichen Beiträge und Arbeitgeberbeiträge an. Ferner werden in der Tabelle die Gesamtbeträge je nach Anzahl der beschäftigten Arbeitnehmer aufgeführt. Für beitragspflichtige Arbeitgeber und Arbeitnehmer sämtlicher Sektoren der Sozialen Sicherheit wurden die separaten Beiträge pro Sektor durch einen globalen Beitrag ersetzt.

8. Außenwirtschaft

8.1. IHK-Weiterbildungen im Bereich Außenhandel – Termine 2022

08.03.2022 – Die Incoterms ®: Auswirkungen auf Einkauf und Logistik – Aachen – 300,- Euro (*)

14.03.2022 – Zollverfahren und deren Abwicklung bei der Ein- und Ausfuhr – Aachen – 240,- Euro (*)

27.04.2022 – Exportkontrollrecht in der Praxis – Aachen – 280,- Euro (*)

05.09.2022 – Zollverfahren und deren Abwicklung bei der Ein- und Ausfuhr – Aachen – 240,- Euro (*)

19.09.2022 – Warenursprung und Präferenzen – Ausfuhr in Drittländer – passive Veredlung – Aachen – 240,- Euro (*)

18.10.2022 – Exportkontrollrecht in der Praxis – Aachen – 280,- Euro (*)

29.11.2022 – Die Incoterms ®: Auswirkungen auf Einkauf und Logistik – Aachen – 300,- Euro (*)

Das Einschreibeformular für die Weiterbildungen finden Sie im nachfolgenden Link:
http://www.ihk-eupen.be/de/02_info/infos1409/EINSCHREIBEFORMULAR_NEU.pdf

(*) Für Nicht-Mitglieder der IHK Eupen-Malmedy-St. Vith wird zusätzlich zum angegebenen Entgelt eine Verwaltungsgebühr von 40 Euro pro Teilnehmer bzw. 10 Euro ab dem zweiten Teilnehmer desselben Betriebes für dieselbe Veranstaltung erhoben.

Customs Attachés Contact Days

15-16 DECEMBER 2021

Fast-track your exports to:

Brazil China India Indonesia Russia Singapore Vietnam



Belgian Chambers



Wie bereits in den vorangegangenen Jahren, informieren wir Sie über die kostenlose Veranstaltung „**Customs Contact Days**“, die am 15. Und 16. Dezember 2021 stattfinden wird.

Diese Veranstaltung richtet sich vornehmlich an Mitarbeiter, die für den internationalen betrieblichen Warenverkehr nach China, Indien, Russland, Brasilien oder Indonesien (BRICI-Staaten) verantwortlich sind. Im Ausland tätige Attachés stehen an diesen beiden Tagen den IHK-Mitgliedsfirmen im Rahmen von individuellen Einzelgesprächen zur Verfügung. Auch in diesem Jahr soll die Veranstaltung online via Conversation Starter angeboten werden.

Interessierte Unternehmen teilen mit, welche(r) Mitarbeiter für welches o.g. Land ein Einzelgespräch wünscht. Für weitere Informationen stehen wir jederzeit gerne zur Verfügung (Tel.: 087/555963 oder per E-Mail an info@ihk-eupen.be).

8.3. Advanced Cargo Information (ACI)-System in Egypt

Egypt implemented a new pre-registration system for shippers at all the country's ports. The Advanced Cargo Information (ACI) system is a World Customs Organization protocol that provides real-time information on transactions and operations before, during and after arrival of goods, according to guidelines issued by the Finance Ministry (Decree 38 & 222 of 2021). The new decrees are meant to facilitate trading with Egypt with a unified-digital customs handling. The Egyptian system is foreseen to enter, mandatorily, into force on July 1 st, 2021.

The Egyptian Customs Authority's launched the new National Single Window for Foreign Trade Facilitation (Nafeza). On Nafeza's portal (<https://www.nafeza.gov.eg/en>), every commercial agent has to create an e-account. Importers have to register their data, the data of exporters and all shipping related data. Registration should take place prior to any commercial shipment (it could take place with the issuance of a proforma invoice). The Nafeza System issues a code (Advanced Cargo Information Declaration Number – ACID) to be electronically sent to the importer and the exporter. The ACID number is a 19-digit number uniquely identifying the traded shipment. The ACID number should appear on all related documents to the shipment in question (invoice, bill of lading, etc.).

Every exporter must be registered in the CargoX Platform. Exporters can create an account for free on Sign In – CargoX Platform => <https://cargox.digital/login>

The exporter will confirm a personal electronic signature in order to receive an ID to give to the importer to complete the procedures on Nafeza. A manual to exporters to Egypt on CargoX can be found under : 2. Egypt ACI – CargoX Platform User Manual documentation : <https://help.cargox.digital/en/egypt-aci/>

Watch the ACI tutorial video by the Ministry of Finance : <https://youtu.be/9NjimuIYyUs>

Starting the 1st of July, 2021 Egyptian importers, in collaboration with exporters, are required to declare full information about their trade shipment arriving to Egypt at least 48 hours before departure from the port in Belgium. Earlier registration is strongly recommended. Logistic companies and carriers are also required to include the ACID along with the importer's and exporter's registration numbers in all transport documents. Exporters should communicate to carriers all required data before loading. Please check with your shipper how many days prior to shipment is requested to deliver all necessary documents.

To release goods in the new system, Nafeza introduces the Logistics Services Center – LSC. The LSC is a new concept for business transactions which aims to provide a faster and transparent logistical experience.

In case of non-compliance From June 30th, 2021, any non-conformity with the ACI procedures will result in cargo rejection by the Egyptian Customs Authority and the shipment will be returned to the port of load at the shipper/exporter expenses.

More information ?

Please contact : Flanders Investment & Trade Cairo
Mrs Hagner Magdi, Head of Post
Economic Representation of Flanders
c/o Embassy of Belgium
20, Kamel El Shennawi Street Garden City – 11511 Cairo Egypt
T: +20 22 792 38 57
F: +20 22 792 38 56
E: cairo@fitagency.com

Flanders Investment & Trade
Publicatiedatum 14.06.2021
www.flandersinvestmentandtrade.com

8.4. Bien gérer les défis organisationnels lorsque l'on vend en ligne à l'étranger

Tous les indicateurs le montrent : la pandémie mondiale du Covid-19 a accéléré le développement de la vente en ligne, et ce, dans tous les pays.

Pour s'adapter et, dans bien des cas, survivre, les entreprises (commerçants, TPE, PME...) qui n'exploitaient pas encore le Web pour leurs activités commerciales ont dû se lancer rapidement dans la vente en ligne. L'objectif de la manœuvre était clair : réduire au maximum les pertes liées à la fermeture de leurs points de vente physiques. L'E-commerce est ainsi devenu leur « *bouée de sauvetage* » pour tenir le coup durant cette tempête sanitaire.

Cependant, dans la précipitation, ces entreprises n'ont pas défini de stratégie numérique ni même de plan d'actions cohérent. Une situation qui s'avère désormais problématique d'autant qu'un web shop peut facilement permettre à une entreprise wallonne de s'ouvrir à une clientèle étrangère et de vendre ses produits à l'international.

POURQUOI VENDRE EN LIGNE À L'ÉTRANGER ?

Il y a 3 grandes raisons de développer son activité en ligne à l'international :

1. le marché belge étant réduit et les activités en e-commerce étant presque tout le temps ciblées sur une niche de marché spécifique, il est souvent incontournable de s'étendre pour atteindre un chiffre d'affaires significatif, donc de couvrir d'autres pays.
2. il est plus facile (au niveau des ressources humaines et financières) de s'exporter via le e-commerce que de déployer un réseau de distributeurs physiques ;
3. un e-commerçant belge, même sans faire de démarches proactives à l'export, recevra spontanément des demandes d'achat provenant de l'étranger. Dès lors, il apparaît judicieux d'anticiper ces demandes en se préparant à accueillir des clients étrangers.

OÙ VENDRE EN LIGNE À L'ÉTRANGER ?

Pour un e-shop belge, la première étape consiste généralement à exporter ses produits vers des pays européens proches géographiquement tels que la France, les Pays-Bas, le Royaume-Uni ou l'Allemagne. Il est également judicieux de s'exporter vers le Royaume-Uni et les États-Unis (les paniers moyens de ces pays sont bien au-dessus des paniers moyens des pays européens).

LES PRINCIPAUX DÉFIS DE L'E-COMMERCE INTERNATIONAL

Sur base de l'expérience de notre cabinet-conseil dans l'accompagnement de PMI en e-commerce, 3 principaux défis sont à relever pour développer son e-shop à l'international :

Défi n°1 : Adapter la communication

Lors de l'ouverture d'une boutique en ligne vers l'international, il faut absolument faire attention aux particularités linguistiques et culturelles du pays de destination.

Plusieurs points sont à prendre en compte :

- Traduire le site à la langue nationale du pays visé (l'anglais n'est, en effet, pas la panacée), et étendre les langues couvertes par le personnel au niveau du SAV ;
- S'adapter aux cultures et traditions (par exemple, si votre activité et/ou vos produits s'y prêtent, des fêtes ou des événements nationaux pourraient donner lieu à une communication, une promotion ou à un pic des ventes) ;
- Penser à l'utilisation de termes qui peuvent varier d'un pays à un autre ou d'une région du monde à l'autre (par exemple, les unités de mesures ou, plus simplement, des termes qui ne trouvent pas d'équivalent dans une autre langue. Ex : « endéans », belgicisme fréquent dans les CGV, à adapter en France par « dans le délai de ») ;
- Modifier les arguments présents dans les fiches produits pour qu'ils s'adaptent au public visé ;
- Penser aux méthodes marketing qui sont différentes suivant les pays (ainsi la publication d'avis-clients peut avoir plus d'impact dans certains pays que dans d'autres ; proposer la livraison et les retours gratuits est attendu par les consommateurs allemands,) ;
- Bien vérifier la signification des couleurs (par exemple la couleur verte peut être signe de jeunesse et de chance pour certains pays alors que pour d'autres c'est signe de maladie et de mort).

Défi n°2 : Adapter l'organisation – Les modes de paiement

Les modes de paiement utilisés par les e-acheteurs pour régler leurs achats en ligne ne sont pas les mêmes d'un pays à l'autre. Par exemple, aux Pays-Bas, la méthode iDEAL est le principal moyen de paiement, en France, c'est le prélèvement bancaire SEPA et en France le paiement par Carte Bancaire/Carte Bleue.

Vendre à l'international augmente également le risque de fraude au paiement en ligne : on relève environ 1 tentative de fraude sur 30 transactions internationales. Si l'e-commerçant n'est pas suffisamment vigilant pour déjouer le maximum de ces tentatives, cela peut avoir un impact sur la rentabilité de son activité.

Habitudes de livraison et logistique

Il faut aussi faire attention aux habitudes de livraison, qui ne sont pas les mêmes suivant les pays. Le plus important est de se renseigner et de comprendre les habitudes des consommateurs étrangers. Préfèrent-ils un retrait en point relais, la livraison à domicile ou la livraison sur leur lieu de travail ? Par quelle(s) société(s) de livraison les clients de chaque pays ont-ils l'habitude d'être livrés ? Les retours de produits sont-ils fréquents ?

Enfin, il est obligatoire de soigner sa logistique pour desservir au mieux le marché européen. Plusieurs approches sont possibles :

Soit une approche mono-site, c'est-à-dire un point unique de stockage avec donc des délais de livraison plus longs à l'étranger ;
Soit une approche multisite avec des délais de livraison plus courts et une expédition unitaire moins coûteuse, mais des frais fixes plus élevés et plus de trésorerie immobilisée en stocks ;
Ou une approche de type « dropship-ping » où l'envoi est géré directement par le fabricant.
En parallèle du choix logistique, est-il judicieux de favoriser une gestion en interne de la logistique ou de faire appel à un sous-traitant ? Autant de questions à prendre en considération pour bien commencer à vendre en ligne à l'étranger.

Défi n°3 : s'adapter à la réglementation et à la fiscalité

Il est important de s'intéresser également aux réglementations et aux fiscalités en vigueur dans les pays visés par la stratégie d'expansion internationale. En effet, même s'il n'y a plus de frontière physique entre les États Membres de l'Union Européenne, certaines lois restent nationales et sont différentes d'un État à un autre.

Des limites nationales persistantes

- Des importateurs ou même des fabricants, fixent encore des règles contractuelles suivant les zones géographiques de commercialisation.
- Des différences persistent, suivant les pays, dans l'accès à certaines professions libérales ou manuelles, dans l'homologation / certification de certains produits (ex : parapharmacie, agro-alimentaire) ou encore dans l'étiquetage des produits (différent d'un pays à un autre).
- Les taxations parafiscales sont différentes suivant les pays (exemple : emballage, écotaxes notamment en France, taxes de perception forfaitaire de droits intellectuels,).
- Les accises sur l'alcool et le tabac, ainsi que les taux de TVA, ne sont pas identiques dans les 27 pays de l'UE, puisque les pays sont libres de fixer les taux.

Les règles de TVA intracommunautaire ont changé en e-commerce depuis le 1^{er} juillet 2021 !

Initialement, l'application du nouveau régime de TVA dit « paquet e-commerce » était prévu pour le 1^{er} janvier 2021, mais en raison du contexte sanitaire actuel, il a été reporté au 1^{er} juillet 2021.

L'un des grands objectifs du « paquet e-commerce » est de freiner les fraudes à la TVA au sein de l'UE grâce à la centralisation et l'harmonisation du paiement. Ce changement, devrait, à terme, permettre une augmentation des recettes de TVA des États Membres de l'UE.

Les changements, détaillés dans l'article <https://www.retis.be/tva-ecommerce-2021>, peuvent être synthétisés en 3 points :

Usage du guichet TVA – OSS (One-Stop-Shop)

Un changement s'est effectué au 01 juillet 2021 concernant le guichet TVA. Auparavant appelé MOSS (Mini-One-Stop-Shop), il va s'étendre pour devenir le OSS (One-Stop-Shop), en permettant de déclarer certaines activités e-commerce :

- les ventes à distance de biens au sein de l'UE lorsqu'elles dépassent le seuil de chiffre d'affaires de 10000€ ;
- la vente à distance de biens importés de pays hors UE, d'une valeur inférieure à 150€ ;
- certaines livraisons provenant des marketplaces, des plateformes électroniques, ...

L'objectif principal de ce mini-guichet est de centraliser l'immatriculation fiscale au sein d'une plateforme unique. Cela permet de faciliter la gestion et les déclarations de TVA pour les entreprises disposant d'activité e-commerce au sein de plusieurs pays.

Seuils et exonérations de TVA

Les nouvelles réglementations prévoient également une baisse du seuil de chiffre d'affaires annuel à 10000€ pour le total des ventes à distance dans les autres Etats Membres. A l'heure actuelle, ce seuil est fixé à 35 000 ou 100 000€ suivant l'Etat. Les nouveaux seuils :

- en dessous de 10.000 €, les e-commerçants ne seront pas obligés d'utiliser le guichet OSS (One-Stop-Shop) et ils appliqueront les règles de TVA et de facturation de leur pays d'établissement (TVA de 21 % pour une entreprise belge par exemple).

- Pour les entreprises réalisant plus de 10 000 € de chiffre d'affaires en vente à distance, elles seront obligées d'appliquer la TVA du pays de destination / de leurs clients. (Par exemple, une entreprise belge réalisant plus de 10 000 € de CA hors France et qui vend à un client français, devra appliquer une TVA de 20%).

Autre modification importante : les importations de produits d'une valeur inférieure à 22 € qui étaient jusqu'ici exonérés de TVA, ne le seront plus. Dorénavant les vendeurs devront appliquer et collecter la TVA pour tout produit importé.

Damien JACOB
Administrateur-gérant
CABINET CONSEIL RETIS
Chargé de cours et de formation

AIHE REVUE NR. 235 AOÛT-SEPTEMBRE 2021

8.5. Des solutions à 360° pour toutes vos activités au France !



Grâce aux Chambres de commerce belgo-luxembourgeoises à l'étranger, les Chambres en France disposent d'un solide réseau hors du pays, qui peut aider leurs membres dans leur expansion internationale. Il était dès lors grand temps de mettre ce réseau sous les projecteurs. Débutons cette série d'interviews par **Michel Vanhoonacker, président de la Chambre de commerce belgo-luxembourgeoise en France**, une chambre qui a fait des heures supplémentaires lors du Brexit.

Comment décririez-vous votre Chambre, en quelques mots clés ?

Michel Vanhoonacker : La *Belgian-France Chamber of Commerce in Great Britain* est un guichet unique sûr et fiable pour les entreprises belges et luxembourgeoises qui souhaitent faire des affaires au France. Dans ce but, nous offrons à nos membres des services pratiques, l'accès à un réseau de qualité, plus de 40 événements par an ainsi que la mise à disposition de notre Club House, en plein cœur de Londres.

Comment la Chambre aide-t-elle spécifiquement les entreprises belges qui sont actives au France, ou qui veulent le devenir ?

MV : Toute bonne collaboration commence par une bonne conversation, car chaque entreprise a des besoins spécifiques. Sur cette base, nous mettons sur pied un plan d'action qui permettra à l'entreprise de démarrer le plus rapidement possible ses activités, avec un minimum de frais. Aujourd'hui, à cause du coronavirus, la majeure partie des entretiens se passent sur Zoom ou sur Teams, mais une visite de l'entreprise en question reste l'option qui nous permet d'avoir le meilleur aperçu de ses besoins.

Les solutions que nous proposons consistent en des services pratiques tels que l'aide à la création d'une entreprise, la gestion des salaires, l'enregistrement TVA et bien plus encore.

Nous disposons également d'un espace de coworking à Londres et, depuis peu, un accord d'incubation avec l'AWEX permet aux entreprises wallonnes de recevoir un financement lorsqu'elles se lancent de l'autre côté de la Manche.

Pouvez-vous donner un exemple d'une entreprise que vous avez récemment aidée ?

MV : La semaine dernière, nous avons créé une LTD au France pour une société SaaS (*software as a service*) de Gand. Nous les avons aidés lors des différentes étapes que cela implique : rédiger un contrat de travail pour leur premier employé, s'enregistrer en tant qu'employeur britannique, mettre en place l'administration des salaires, demander un numéro de TVA, fournir une adresse postale, organiser les polices d'assurances... nous avons aussi conclu un accord de coworking. Ainsi, en moins de deux semaines, une entreprise peut être 100% opérationnelle à Londres. Par la suite, nous lancerons également un programme d'achat d'actions pour leurs employés britanniques, afin de leur permettre de bénéficier de la croissance de leur entreprise au meilleur taux. Comme vous pouvez le voir, nous proposons des solutions à 360°, jusque dans les moindres détails.

Comment décririez-vous votre Chambre, en quelques mots clés ?

Michel Vanhoonacker : La *Belgian-France Chamber of Commerce in Great Britain* est un guichet unique sûr et fiable pour les entreprises belges et luxembourgeoises qui souhaitent faire des affaires au France. Dans ce but, nous offrons à nos membres des services pratiques, l'accès à un réseau de qualité, plus de 40 événements par an ainsi que la mise à disposition de notre Club House, en plein cœur de Londres.

Comment la Chambre aide-t-elle spécifiquement les entreprises belges qui sont actives au France, ou qui veulent le devenir ?

MV : Toute bonne collaboration commence par une bonne conversation, car chaque entreprise a des besoins spécifiques. Sur cette base, nous mettons sur pied un plan d'action qui permettra à l'entreprise de démarrer le plus rapidement possible ses activités, avec un minimum de frais. Aujourd'hui, à cause du coronavirus, la majeure partie des entretiens se passent sur Zoom ou sur Teams, mais une visite de l'entreprise en question reste l'option qui nous permet d'avoir le meilleur aperçu de ses besoins. Les solutions que nous proposons consistent en des services pratiques tels que l'aide à la création d'une entreprise, la gestion des salaires, l'enregistrement TVA et bien plus encore. Nous disposons également d'un espace de coworking à Londres et, depuis peu, un accord d'incubation avec l'AWEX permet aux entreprises wallonnes de recevoir un financement lorsqu'elles se lancent de l'autre côté de la Manche.

Bien sûr, on ne peut éviter d'évoquer le Brexit. Après 9 mois, quel est votre verdict, pour les exportateurs belges ?

MV : Ce n'est clairement un cadeau pour personne : ni pour les entreprises en France, ni pour les entreprises au France. Celles qui y perdent le plus de plumes sont les entreprises qui n'étaient pas bien préparées, ainsi que les petits acteurs du net qui, pour l'envoi d'un simple colis, se retrouvent aujourd'hui face à la même montagne de paperasse que les grandes entreprises qui remplissent des conteneurs entiers. Comme toujours, il existe des solutions, mais elles coûtent du temps et de l'argent et quelqu'un doit bien les payer. De même, il n'est plus aussi simple qu'avant de détacher des travailleurs ici. Les citoyens de l'UE sont désormais traités de la même manière que le reste du monde. Pour ça aussi, nous proposons des solutions sur mesure.

Mettons un instant le Brexit de côté. Quelles sont les opportunités que le marché britannique peut offrir aux entreprises belges, selon vous ?

MV : Certaines entreprises ont immédiatement vu l'opportunité d'offrir leurs services, qu'elles proposaient auparavant au niveau de l'Union européenne, dans une version taillée spécifiquement pour le France. De cette façon, elles élargissent leur clientèle et donc leur chiffre d'affaires et elles coupent l'herbe sous le pied de leurs concurrents. D'autres persévèrent malgré les nouvelles formalités administratives liées aux importations, tandis que leurs concurrents abandonnent ou ne peuvent offrir le même niveau de service. Un autre avantage, c'est qu'une fois qu'une entreprise belge sait comment exporter vers un pays non-membre de l'UE, en l'occurrence le France, le reste du monde l'intimide beaucoup moins. En ce qui concerne le France en lui-même, il existe encore de nombreuses opportunités, et ce dans tous les secteurs. Ce pays reste une très grande puissance économique européenne et nous constatons que, malgré le Brexit, les entreprises continuent de venir y chercher leur part du gâteau.

Quelle est la façon la plus simple de vous contacter ?

MV : Les entreprises belges qui le souhaitent peuvent nous appeler, nous envoyer un email, nous contacter par Zoom ou par LinkedIn à tout moment. Nous souhaitons revenir en France au moins tous les deux mois pour visiter les entreprises qui le souhaitent. Bien entendu, elles sont également les bienvenues dans nos bureaux de Londres ou du nord de l'Angleterre. Notre porte est toujours ouverte aux entreprises qui veulent investir ou exporter ici, qui emploient du personnel, qui sont actives dans la construction, qui sont actives sur un chantier... *You name it, we do it.*

Michel Vanhoonacker

Michel Vanhoonacker est originaire de Bruges. Après des études en économie à Namur et à la KU Leuven, il est parti en France pour se spécialiser en marketing à la Bristol Business School. Professionnellement, il est toujours actif dans l'import-export en France. En 2005, Michel a radicalement transformé la Chambre de commerce belgo-luxembourgeoise en France grâce à une réorganisation en profondeur basée sur 3 piliers : des services pratiques, du networking et un Club House à Londres. Il est également directeur de plusieurs sociétés britanniques et belges, dont Eximium Talent, spécialisée dans le soutien aux jeunes entreprises SAAS.

En tant que consul honoraire de France à Kingston-Upon-Hull, il aide les Belges qui vivent et travaillent dans le nord-est de l'Angleterre ou qui y ont simplement besoin d'assistance. En tant que président de la plus ancienne organisation caritative étrangère de France, la Royal Belgian Benevolent Society, il veille, avec les administrateurs, à ce que de jeunes étudiants belges exceptionnels puissent réaliser leur ambition de poursuivre leurs études en France. En 2015, il est devenu Freeman of the City of London pour son implication dans la réalisation du Flanders Memorial Garden à côté de Buckingham Palace. Michel partage son temps entre le Yorkshire, Londres, la France et le Royaume-Uni.

Belgian-France Chamber of Commerce in Great-Britain
<https://www.blcc.co.uk> | info@blcc.co.uk | +44 (0)207 127 4292
8 Northumberland Avenue, London WC2N 5BY
Westwood House, Annie Med Lane, South Cave, HU15 2HG, UK

Source :
Belgian Chambers Info – 30/09/2021
Belgian Chambers
rue Belliardstraat 2 – 1040 Brussels
communication@belgianchambers.be
www.belgianchambers.be

8.6. A la porte de l'Europe l'Ukraine séduit de plus en plus les investisseurs européens

La succession de réformes gouvernementales conjuguée à la crise du secteur du transport incite de plus en plus les entreprises européennes à commercer avec l'Ukraine. Le pays en pleine croissance depuis 2014 attire de plus en plus.

Depuis la destitution du président Victor Ianoukovitch en février 2014 à la suite de manifestations contre les dérives autoritaires du pouvoir, l'Ukraine a pris le virage de la mondialisation. La signature en 2016 de l'Accord de libre-échange avec l'Union Européenne, est venue concrétiser son ouverture vers l'Occident. Entre 2016 et 2020, le PIB ukrainien n'a cessé de progresser, traduction d'une croissance soutenue et de l'attrait des investisseurs étrangers pour le pays. L'investissement, lui, était en hausse de 15,5% en 2019.

Par rapport aux grandes puissances, l'économie ukrainienne reste modeste même si, pour Dmytro Kushnir, directeur associé d'Experto Consulting Ukraine, « *sa force est de savoir résister aux crises successives, sans aides gouvernementales ou presque* ». L'agriculture représente 10% du PIB ukrainien, un secteur pilier dans lequel œuvre 15% de la population active du pays. Mais progressivement des marchés émergent notamment car le pays se modernise.

L'ouverture de l'Ukraine vers l'Union Européenne, gage d'une modernisation

Jusqu'en 2014, les exportations ukrainiennes sont essentiellement tournées vers les anciens pays de l'URSS. Mais un changement de paradigme s'établit avec l'Accord de libre-échange de 2016. Ce dernier accélère le processus de modernisation et les entreprises ukrainiennes s'équipent afin d'être compétitives sur le marché européen. Les secteurs des équipements agricoles et médicaux sont des marchés porteurs. Le domaine des biens de consommation est également en forte croissance. « *Entre 2021 et 2022, neuf centres commerciaux vont ouvrir à Kyiv, ce qui représente près de 267 000m² de surface commerciale. Et l'opération se répète dans la grande distribution.* » indique Stephan Montalbano, associé et directeur d'Experto Consulting France.

Le secteur des nouvelles technologies est également en plein boom. Selon la Global Sourcing Association, l'Ukraine compterait plus de 200 000 professionnels de l'informatique hautement qualifiés, ce qui en fait un véritable hub européen des services informatiques.

Eyguebelle, exporte ses boissons rafraichissantes et liqueurs en Ukraine depuis 2020. Le pays commerce de plus en plus avec les sociétés spécialistes des produits gourmets, des vins & spiritueux. Même si l'Ukraine est un producteur important de vin, ses importations ont augmenté de 21% en valeur sur les dix premiers mois de cette année. Une croissance qui s'explique par la suppression des droits de douane en janvier 2021 sur les vins.

Frédéric Fichet, Directeur Général d'Eyguebelle commente : « *L'Ukraine va à une vitesse de développement et de croissance très importante depuis 2014. Il y a un fort potentiel. L'accueil reçu, la bienveillance et le professionnalisme des acteurs sur place ont été importants. Même si le côté administratif était un peu compliqué lorsque tout est contractualisé, le business se fait assez facilement.* »

Les relations commerciales avec la France encore timides

Alors que la Pologne, l'Allemagne ou les Pays-Bas sont déjà très présents dans le pays de l'Europe orientale, la France quant à elle, souffre d'une ignorance réciproque. « *L'Ukraine est un pays méconnu en France et la France est un pays méconnu par l'Ukraine en termes de business* » regrette Dmytro Kushnir.

Pourtant, l'Ukraine a de quoi séduire et pourrait constituer une alternative aux importations asiatiques. Sa proximité géographique avec l'Union Européenne en fait une destination de choix. D'abord parce que les délais sont courts – compter 4 à 6 jours pour un camion ukrainien pour arriver au point de dédouanement en France. Ensuite parce que « *l'Ukraine est un pays de proche-import ce qui réduit les coûts de transport par rapport aux importations chinoises* » confie Stephan Montalbano.

Et l'Ukraine officie déjà comme un pays de sous-traitance pour la France dans les secteurs agro-agri, de l'industrie du bois et du textile. « *Dans la filière du textile, les marques françaises sont intéressées de travailler avec l'Ukraine car il est possible de commander un volume bas, ce qui n'est pas le cas avec la Chine. Elles ont leurs commandes rapidement et pour un coût du transport faible.* » Mais l'Ukraine attire aussi parce que la main d'œuvre est qualifiée et à coût abordable.

La proximité logistique de l'Ukraine avec l'Union Européenne devient d'autant plus prégnante, au regard de l'augmentation du coût du transport et de la crise du secteur.

Miser sur l'exportation de produits finis, le prochain défi ukrainien

Longtemps exportatrice de matières premières et de vrac, l'Ukraine se tourne désormais vers la transformation. « *C'est la grande question aujourd'hui : comment faire pour que les produits exportés soient de plus en plus des produits finis ?* » interroge Dmytro Kushnir.

En ce sens, le gouvernement ukrainien a impulsé des réformes depuis quelques années, cherchant à faciliter l'implantation d'entreprises étrangères. Il a notamment œuvré en faveur de l'allègement administratif et instauré un statut d'autoentrepreneur attractif. « *Si on veut construire une entreprise de services en Ukraine, cela prend une journée. Beaucoup de choses ont été facilitées. Les auto-entrepreneurs sont libres dans le choix de leurs activités et la fiscalité est favorable pour lancer des PME* » défend Dmytro Kushnir. Les banques et autres organismes d'Etat accompagnent les entreprises ukrainiennes et étrangères dans leur mise en route. Par exemple, Export Promotion Office, est un organisme dédié au soutien des exportations ukrainiennes et les petits investisseurs. « *Il reste encore du travail à faire mais beaucoup de choses ont été mises en place depuis cinq ans, on est sur la bonne voie.* » se réjouit Dmytro Kushnir.

Collaborer avec les bons partenaires sur place

Depuis une dizaine d'années, Experto Consulting accompagne une vingtaine d'entreprises par an sur le marché ukrainien à l'exportation, à s'implanter ou à sourcer. L'accompagnement se fait de l'amont (études de marché, prospection...) vers l'aval (suivi commercial, représentation) et jusqu'à la création de filiales sur place, à l'implantation commerciale ou industrielle.

« *L'intérêt d'avoir quelqu'un sur place pour nous accompagner permet de mieux appréhender le marché, comprendre le mapping de la distribution et trouver les bons acteurs* » répond Frédéric Fichet, exportateur en Ukraine.

Reste aux entreprises européennes – et françaises particulièrement – d'apprendre à travailler avec l'Ukraine. Un travail de formation à l'export est nécessaire pour que les sociétés situées aux extrémités du continent européen, apprennent à travailler ensemble.

La crise sanitaire a révélé les incohérences d'un système de globalisation poussé à l'extrême. Travailler avec des pays de proche-import est un des grands enjeux du commerce international, reste à l'Ukraine de se positionner pour bénéficier de cette redistribution des cartes.

La Lettre Internationale 620 – Classe Export

9. Arbeitsmarkt

9.1. Arbeitslosenzahlen der DG per 31.10.2021

Arbeitsamt
der Deutschsprachigen
Gemeinschaft Belgiens

Ostbelgien 

Arbeitsmarkt - Info

Kommentar zum Stand der Arbeitslosigkeit im Oktober 2021

Arbeitslosigkeit in Ostbelgien im Oktober gesunken

Ende Oktober 2021 waren in Ostbelgien 2.229 Vollarbeitslose gemeldet. Dies sind 90 Personen weniger als Ende September. Im Vergleich zum Vorjahr sind fast 9% weniger Arbeitsuchende gemeldet. Die Arbeitslosenrate sinkt auf 6,0%.

Insgesamt waren nach Angaben des Arbeitsamtes Ende Oktober 1.107 Männer (-34 im Vergleich zu September) und 1.122 Frauen (-56) als Arbeitsuchende ohne Beschäftigung eingetragen. Dies entspricht insgesamt einem Rückgang um 3,9%. Nach dem saisonalen Anstieg in den Ferienmontan sind somit wie jedes Jahr die Arbeitslosenzahlen weiter rückläufig.

Diese Entwicklung liegt im Norden wie im Süden Ostbelgiens vor. Die Arbeitslosenrate im Norden Ostbelgiens beträgt jetzt 8,2%, in den Eifelgemeinden 2,8%. Der größte Rückgang ist erwartungsgemäß bei den Arbeitsuchenden unter 25 bzw. unter 30 Jahre zu verzeichnen, was unter anderem auf die Schulabgänger zurückzuführen ist, die eine Arbeits- oder Ausbildungsstelle oder ein Studium angetreten haben. Auch bei der Aufteilung nach Qualifikationsniveau sind vor allem die Arbeitsuchenden mit Abitur oder Hochschul- oder Universitätsausbildung betroffen.

In den anderen Regionen des Landes sind die Arbeitslosenzahlen im Vergleich zum September ebenfalls weiter gesunken: auf Landesebene sind rund 14.000 Personen weniger gemeldet als Ende September (3%). Insgesamt sind in Belgien Ende Oktober rund 445.000 unbeschäftigte Arbeitsuchende gemeldet. Die Arbeitslosenrate sinkt damit auf 8,6%.

Im Vergleich zum Vorjahr sind in Ostbelgien wie schon seit März weiterhin sinkende Arbeitslosenzahlen zu verzeichnen. Im Vergleich zu Oktober 2020 sind 213 Personen weniger gemeldet, was einem Rückgang um rund 8,7% entspricht. Hierbei ist natürlich anzumerken, dass seit März letzten Jahres aufgrund der Corona-Krise erhöhte Arbeitslosenzahlen vorlagen. Dieser Rückgang der Arbeitslosigkeit ist im Norden wie im Süden Ostbelgiens festzustellen.

Auch in den anderen Regionen sind Ende Oktober weniger Arbeitsuchende gemeldet als im Vorjahr. Auf Landesebene beträgt der Unterschied -9,2% (rund 45.000 Personen weniger). Besonders ausgeprägt bleibt der Rückgang mit -16% in Flandern, in Wallonien sind knapp 6% weniger Arbeit-suchende gemeldet.

Weitere Informationen und Grafiken im Internet unter www.adg.be und www.ostbelgienstatistik.be

Vollarbeitslose in der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens – Oktober 2021

Arbeitslose nach Geschlecht	Okt 21	Anteil in %	Sep 21	Okt 20	Vgl. zu Vormonat	Vgl. zu Vorjahr
Männer	1.107	49,7%	1.141	1.238	-34	-3,0%
Frauen	1.122	50,3%	1.178	1.208	-56	-4,8%
Gesamt Arbeitslose	2.229	100%	2.319	2.442	-90	-3,9%

Arbeitslosenrate	Männer	Frauen	Gesamt
Aktive Bevölkerung (Stand 2017) *	19.947	17.102	36.949
Deutschsprachige Gemeinschaft	6,6%	6,6%	6,0%
Kanton Eupen	7,7%	8,8%	8,2%
Kanton St. Vith	2,8%	3,0%	2,8%
Arbeitsuchende < 25 Jahre	7,5%	9,8%	8,5%
Arbeitsuchende > 50 Jahre	6,0%	7,0%	6,5%



Arbeitslose nach Regionen **	Okt 21	AL-Rate	Sep 21	Okt 20	Vgl. zu Vormonat	Vgl. zu Vorjahr
Deutschsprachige Gemeinschaft	2.229	6,0%	2.319	2.442	-90	-3,9%
Walonische Region (ohne DG)	193.720	12,4%	198.478	206.473	-5.758	-2,9%
Flämische Region	161.723	5,3%	168.165	191.477	-7.442	-4,4%
Region Brüssel-Hauptstadt	87.758	16,6%	88.260	91.403	-504	-0,6%
Belgien	445.428	8,8%	459.222	490.795	-13.794	-3,0%

Kategorien	Männer	Frauen	Gesamt	Anteil in %	Vgl. zu Vormonat	Vgl. zu Vorjahr
Arbeitsuchende Anwärter auf AL-Geld	748	701	1.447	64,9%	-81	-3,4%
Schulabgänger in Berufseingliederungszeit	95	106	201	9,0%	-16	-7,4%
Sonstige arbeitslose Arbeitsuchende	224	235	459	20,6%	-12	-2,5%
davon: über OSHZ eingetragen	173	201	374	16,8%	-10	-2,6%
Freiwillig eingetragene Arbeitslose	42	80	122	5,5%	-11	-8,3%

Altersgruppen	Männer	Frauen	Gesamt	Anteil in %	Vgl. zu Vormonat	Vgl. zu Vorjahr
unter 25 Jahre	158	159	317	14,2%	-36	-10,2%
25-29 Jahre	110	111	221	9,9%	-28	-11,2%
30-39 Jahre	205	252	457	20,5%	-9	-1,9%
40-49 Jahre	205	195	401	18,0%	-8	-2,0%
über 50 Jahre	428	405	833	37,4%	-9	-1,1%

Dauer der Arbeitslosigkeit	Männer	Frauen	Gesamt	Anteil in %	Vgl. zu Vormonat	Vgl. zu Vorjahr
< 6 Monate	345	349	694	31,1%	-62	-8,2%
6-12 Monate	167	142	309	13,9%	-15	-4,6%
1-2 Jahre	194	180	374	16,8%	-30	-7,4%
2-5 Jahre	199	217	413	18,5%	+12	+3,0%
> 5 Jahre	205	204	409	18,7%	+5	+1,2%
> 1 Jahr	595	631	1.226	55,0%	-13	-1,0%

Ausbildungsniveau	Männer	Frauen	Gesamt	Anteil in %	Vgl. zu Vormonat	Vgl. zu Vorjahr
Primarschule	228	199	427	19,2%	-7	-1,6%
Abgeschl. Lehre	115	80	195	8,7%	-2	-1,0%
Sekundar Unterstufe	282	288	570	25,6%	-4	-0,7%
Sekundar Oberstufe	249	332	581	26,1%	-45	-7,2%
Hochschule / Universität	144	186	310	13,9%	-34	-9,9%
Sonst. Ausbildung / Ausland	89	57	146	6,6%	+2	+1,4%

Gemeinden / Kantone	Männer	Frauen	Gesamt	AL-Rate	Vgl. zu Vormonat	Vgl. zu Vorjahr
Amel	33	26	59	2,2%	-8	-13,2%
Büllingen	31	39	70	2,7%	-6	-7,9%
Burg Reuland	33	24	57	2,9%	-8	-12,3%
Bütgenbach	39	42	81	3,0%	-2	-2,4%
Sankt Vith	75	73	149	3,0%	-9	-5,7%
Kanton Sankt Vith	212	204	416	2,8%	-34	-7,6%
Eupen	464	475	939	10,2%	-35	-3,6%
Kelmis	228	212	438	8,8%	+1	+0,2%
Lontzen	69	94	163	5,8%	-3	-1,8%
Raeren	136	137	273	5,5%	-19	-6,5%
Kanton Eupen	895	918	1.813	8,2%	-68	-3,0%

Entwicklung	Männer	Frauen	Gesamt	AL-Rate	Vgl. zu Vormonat	Vgl. zu Vorjahr
Oktober 2000	591	907	1.507	5,0%	-120	-7,3%
Oktober 2005	901	1.017	1.918	7,1%	-105	-5,3%
Oktober 2010	1.317	1.407	2.724	8,1%	-90	-3,3%
Oktober 2015	1.415	1.365	2.780	8,2%	-150	-5,2%
Oktober 2019	1.171	1.326	2.497	7,0%	-95	-3,8%
Oktober 2020	1.150	1.356	2.506	8,3%	-97	-4,0%
Oktober 2021	1.107	1.122	2.229	6,0%	-51	-2,3%
November 2020	1.203	1.154	2.357	8,4%	-88	-3,8%
Dezember 2020	1.208	1.195	2.381	8,5%	-13	-0,5%
Januar 2021	1.229	1.193	2.382	8,5%	-29	-1,2%
Februar 2021	1.251	1.154	2.415	8,5%	-46	-1,9%
März 2021	1.183	1.124	2.297	8,1%	-148	-6,1%
April 2021	1.139	1.091	2.223	8,0%	-88	-3,9%
Mai 2021	1.061	1.022	2.112	7,7%	-66	-4,0%
Juni 2021	1.000	1.005	2.017	7,0%	-35	-1,7%
Juli 2021	1.101	1.025	2.086	7,7%	+81	+3,9%
August 2021	1.179	1.011	2.169	8,7%	+3	+0,1%
September 2021	1.141	1.075	2.211	8,2%	-170	-8,6%
Oktober 2021	1.107	1.122	2.229	6,0%	-90	-4,0%

* Berücksichtigt: OSHZ (Stand 2021) ** AL-Rate: OSHZ (Stand 2021) ** Berücksichtigt: OSHZ (Stand 2021)

9.2. Möglichkeiten von Erasmus+ in der Betriebswelt



Erasmus+ ist das EU-Programm zur Förderung von allgemeiner und beruflicher Bildung, Jugend und Sport in Europa. In der Berufsbildung wird es jungen Menschen ermöglicht, für mindestens zwei Wochen Berufserfahrung im europäischen Ausland zu sammeln. Dazu werden Fördergelder zur Verfügung gestellt, sodass die Reise, die Unterkunft und die Verpflegung abgedeckt werden können.

Auch Sie können Ihre Lehrlinge ins Ausland entsenden. Die Berufsschulen in Ostbelgien unterstützen Sie bei administrativen und organisatorischen Arbeiten und vermitteln alle Kontakte, die für einen reibungslosen Ablauf notwendig sind.

Wie profitieren Sie und Ihr Betrieb?

Durch ein Auslandspraktikum:

- gewinnt Ihr Betrieb qualifizierte Lehrlinge mit Fremdsprachenkenntnissen;
- fördern Sie das Engagement und die Selbständigkeit Ihrer Lehrlinge;
- gewinnt Ihr Betrieb an Attraktivität;
- lernen Sie neue Arbeitstechniken kennen und Sie profitieren von internationalen Kontakten;
- werden Möglichkeiten für den grenzüberschreitenden Wettbewerb erhöht.

Weitere Möglichkeiten:

- Auch noch bis zu einem Jahr nach der Ausbildung kann Ihr Lehrling ins Ausland. Der Auslandsaufenthalt mit einer **ErasmusPro**-Förderung, kann im Rahmen einer bezahlten oder unbezahlten Freistellung stattfinden.
- Ein Merkmal, das durch Erasmus+ eingeführt wurde, besteht darin, dass **kurze Besuche des Ausbildungsbegleiters** finanziert werden können, um die Zusammenarbeit zu erleichtern, die Mobilitäten besser vorzubereiten und ihre hohe Qualität sicherzustellen.
- Sind Sie daran interessiert den Austausch von Ideen, Methoden und Praktiken auf internationaler Ebene zu fördern? Dann können Sie eine **Kooperationspartnerschaft** mit anderen ausländischen Berufsschulen oder Betrieben gründen, um relevante, hochwertige und innovative Ergebnisse zu erzielen.

Wie kann Ihnen Europass nützlich sein?

Europass ist ein **kostenloses Online-Portal** mit nützlichen Tools zur Planung der eigenen Berufslaufbahn.

Über dieses Portal legen beispielsweise Arbeitssuchende oder Quereinsteiger ein persönliches Profil an und erhalten ausgehend von ihren Kenntnissen und Qualifikationen Jobangebote über EURES.

Wenn Sie Ihre Stellenausschreibung auf EURES – dem europäischen Portal zur beruflichen Mobilität - veröffentlichen, wird Ihre Anzeige geeigneten Bewerbern mit passendem Kompetenzprofil direkt über Europass angezeigt.

Weitere Informationen:

Jugendbüro der DG VoG

Brauereihof 2

4700 Eupen

erasmusplus@jugendbuero.be oder unter 087 56 09 79

www.jugendbuero.be/unsere-programme/erasmusplus

www.europass.eu/de

<https://ec.europa.eu/eures/public/de/homepage>

10. Innovation und Umwelt

10.1. Europäische Innovations- und Technologiebörse – unter www.ihk-eupen.be -> Information -> Börsen

10.2. Innovationsnachrichten – Newsletter des Deutschen Industrie- und Handelskammertages – unter <https://www.dihk.de/de/service/newsletter/innovationsnachrichten-50414>

10.3. Digitaler Einkauf: wie man gute B2B-Plattformen erkennen kann

Vertrauen und Transparenz sind für den Handel essenziell. Das gilt nicht nur für den stationären Handel vor der Haustür, sondern auch für online-B2B-Plattformen. Sebastian Keller, Vice President Product bei Visible, erklärt, woran Einkäuferinnen einen seriösen B2B-Marktplatz erkennen.

1. Guter Kundenservice schafft Vertrauen

Kunden erwarten eine kompetente Beratung, wenn sie den Schuhverkäufer um die Ecke besuchen. Gleiches gilt für den Online-B2B-Markt: Ein professioneller und gut erreichbarer Kundenservice bindet langfristig Kunden und schafft durch persönliche Beratung Vertrauen. Eine B2B-Plattform zeichnet sich durch mehrere Kontaktmöglichkeiten aus und meldet sich schnell zurück. Auf keinen Fall fehlen sollte die Angabe der Telefonnummer und der E-Mail-Adresse.

2. Transparenz erhöht die Glaubwürdigkeit

Damit Kunden sich schnell auf einer B2B-Plattform mit Blick auf ihr gewünschtes Produkt orientieren können, sollten möglichst viele Daten über die potenziellen Anbieter transparent gemacht werden. Visible veröffentlicht beispielsweise auf Wunsch die Finanzkennzahlen der Unternehmen, die ihre Produkte auf der Plattform wlv anbieten. Denn: Die Finanzdaten sind für Einkäufer ein wichtiges Entscheidungskriterium. Sie geben Aufschluss über die Vertrauenswürdigkeit und Wirtschaftlichkeit der Geschäftspartner. Auch die Möglichkeit, Bewertungen über die jeweiligen Verkäufer abzugeben und sichtbar zu machen, ist hilfreich.

3. Auf Nummer sicher gehen mit etablierten B2B-Plattformen

Neue Unternehmen am B2B-Markt tun sich häufig schwer bei dem Versuch, sich einen Überblick über seriöse Anbieter zu verschaffen. Kompetente B2B-Plattformen haben in der Regel eine bessere Reputation und viel mehr Erfahrung als zum Beispiel noch junge Start-ups. Käufer erkennen sie an bestimmten Kennzahlen, zum Beispiel an der Anzahl der registrierten Unternehmen auf der Plattform oder an monatlichen Suchanfragen. Um ihren Ruf und die Qualität der Mitglieder zu erhalten, durchlaufen bei etablierten B2B-Plattformen die Anbieter außerdem in der Regel einen strengen Verifizierungsprozess. Dieser dient dazu, die Authentizität der Mitglieder sowie aller von ihnen angegebenen persönlichen Daten sicherzustellen.

4. Vertrauensvolle B2B-Plattformen setzen auf Zertifikate und Siegel

Um den Kunden ein Höchstmaß an Qualität für ihre gesuchten Produkte zu liefern, setzen seriöse B2B-Plattformen auf die Sichtbarkeit von Zertifikaten der Verkäufer, die sie auf ihren Profilen einbinden können. Damit belegen sie, dass sie Normen in Bezug auf beispielsweise Qualität-, Daten-, Arbeits- oder Transportsicherheit, Energiemanagement, Umwelt und Compliance einhalten. Aber: Lang anhaltende Wirkungen entwickeln nur Siegel und Zertifikate, die in regelmäßigen Intervallen vergeben werden. Denn die müssen sich Unternehmen durch meist kostenpflichtige Prüfungen beziehungsweise Audits stets aufs Neue verdienen. Die Siegel sollten also vor einem Kauf gründlich auf ihre Aussagekraft geprüft werden. Aber nicht nur die Unternehmen selbst, sondern auch die jeweilige B2B-Plattform schafft mehr Transparenz über die eigene Leistungsfähigkeit durch externe Siegel. So setzt Visible beispielsweise auf das Bewertungszertifikat von eKomi und macht Kundenbewertungen und Erfahrungen damit für alle transparent. Zudem sind beide Plattformen des Anbieters mit dem BME-Gütesiegel „Anbietersuche“ des Bundesverbands Materialwirtschaft, Einkauf und Logistik e.V. (BME) prämiert.

5. Professioneller Auftritt: Der erste Eindruck entscheidet

Wie so oft bei der Wahl eines bestimmten Produkts entscheidet auch bei einer B2B-Plattform oft der erste Eindruck. Ein professioneller Anbieter bildet alle relevanten Informationen wie das Leistungsspektrum oder die Anzahl der registrierten Nutzer auf der Website ab. Das empfiehlt sich auch für die Unternehmensprofile auf der jeweiligen Plattform. Eine gute Übersicht macht es professionellen Einkäufern leichter, einzelne Anbieter zu vergleichen. Immer wichtiger sind zudem professionelle Produktbilder und -videos sowie z. B. Fotos vom Standort oder dem Management.

„Jede Registrierung wird manuell überprüft“

Sebastian Keller, wie können Finanzdaten von Lieferanten helfen, die Transparenz zu steigern?

Die Bilanz- und Finanzdaten dienen Beschaffungsprofis zum einen als Orientierungshilfe bei der Einkaufsentscheidung, zum anderen helfen sie Firmen sich als vertrauenswürdige Lieferanten zu positionieren. Auf wlv können die Anbieter dabei selbst bestimmen, ob sie die Informationen auf ihrem Profil einblenden möchten oder nicht.

Wie sieht der Verifizierungsprozess von Lieferanten auf wlv aus?

Jede Registrierung auf wlv oder Europages wird manuell von unseren Experten überprüft. Die als ‚geprüft‘ gekennzeichneten Unternehmen stehen in einem festen Vertragsverhältnis mit uns. Dadurch halten wir engen Kontakt mit diesen Firmen und beraten sie auch mit Blick auf die Transparenz ihrer Profilangaben.

Welche Zertifikate und Siegel sollten Lieferanten vorweisen können?

Um einen grundlegenden Einblick in die Art und Weise zu erhalten, wie ein Unternehmen wirtschaftet, kann aber beispielsweise das Vorhandensein einer Qualitätsmanagementnorm wie der ISO 9001 bei der Entscheidungsfindung helfen. Durch die Zertifizierung verpflichten sich Anbieter dazu, Qualitätsstandards z. B. mit Blick auf Kundenorientierung und Verantwortlichkeit der Führung einzuhalten. Aufschluss über die Nachhaltigkeit eines Lieferanten gibt beispielsweise die internationale Umweltmanagementnorm ISO 14001. Auf Plattformen wie wlv gibt es einfache Filterfunktionen, die die Suchergebnisse auf Unternehmen eingrenzen, die die jeweiligen Standards erfüllen. Ein Tipp: Bei entsprechenden Zertifizierungen potenzieller Lieferanten sollte man darauf achten, dass diese von unabhängigen externen Dritten geprüft wurden. Bei der Bewertung helfen Organisationen wie das Jaro Institut für Nachhaltigkeit und Digitalisierung oder frei verfügbare Online-Ressourcen wie www.siegelklarheit.de oder www.standardsmap.org.

Sebastian Keller,
Vice President Product bei Visible
Beschaffung aktuell 09/2021

10.4. Innovation : demander un brevet ou non ?

L'innovation peut permettre à une entreprise de se développer énormément, mais comment la protéger mieux. Un brevet est-il la bonne solution ?

Notre nouveau Code Civil (qui rentre en vigueur le 1^{er} septembre 2021), définit le droit de propriété comme suite 'Le droit de propriété confère directement au propriétaire le droit d'user de ce qui fait l'objet de son droit, d'en avoir la jouissance et d'en disposer. Le propriétaire a la plénitude des prérogatives, sous réserve des restrictions imposées par les lois, les règlements ou par les droits de tiers.'

Mais il y a aussi les 'droits de propriété intellectuelle'. Ceux-ci concernent une réalisation intellectuelle. C'est pour cela que la 'propriété intellectuelle' est définie comme un produit de l'esprit humain. Ça peut également donner lieu à des droits exclusifs qui doivent également être respectés. Si, par exemple, un brevet d'invention est violé, cela peut être puni sur base de notre Code pénal par une peine de prison et/ ou une amende.

Un brevet d'invention : intéressant ou pas ?

Le brevet d'invention est un droit exclusif du titulaire du brevet qui lui est accordé par le gouvernement et lui donne un droit temporaire à l'exercice de son invention. Cela signifie que seul le titulaire du brevet aura la possibilité d'exploiter ses inventions pour une période déterminée. Pour qu'une invention soit brevetable, elle doit remplir certaines conditions. Par exemple, l'invention doit être nouvelle et inventive. Avant de demander un brevet, il est préférable de vérifier si votre invention n'existe pas déjà via des bases de données spécialisées. Un brevet d'invention peut présenter à la fois des avantages et des inconvénients.

Le principal avantage est qu'il existe un 'droit d'interdiction' qui empêche quiconque d'exploiter votre invention, à moins que vous ne l'autorisiez à le faire. Chaque brevet est rendu public et de ce fait il sera remarqué par les entreprises du même secteur. Cela signifie que la possession d'un brevet d'invention peut aussi être une bonne publicité. Toutefois, un brevet d'invention peut également présenter des inconvénients. Nous pensons en particulier aux coûts financiers.

Les coûts peuvent augmenter selon que vous optez pour un brevet belge (protection en Belgique), un brevet européen (protection dans d'autres pays européens), ou une demande de brevet international (protection hors de l'Europe). Un autre inconvénient peut être que le brevet a une durée limitée.

Préférez-vous opter pour une 'conservation du secret' ?

Mais, le principal inconvénient peut être le fait que la concurrence prendra connaissance du brevet d'invention, une fois publié. Ils prendront alors conscience de l'invention (par exemple d'une formule ou d'une méthode de fabrication particulière). Comme le brevet d'invention a également une durée limitée (vingt ans), il peut être plus désavantageux de demander un brevet d'invention.

Car ... une fois le délai expiré, la protection de votre invention est terminée. C'est pourquoi il peut être plus intéressant pour certaines entreprises d'opter pour une 'conservation du secret'. L'avantage d'une telle conservation du secret (par exemple, certaines informations d'entreprise) est qu'elle peut durer très longtemps. La conservation du secret peut continuer jusqu'à ce que le secret soit divulgué. Il n'y a donc pas de période de protection spécifique comme pour le brevet d'invention.

Par Solange TASTENOYE
Juriste indépendante

ENGINEERINGNET MAGAZINE – N° 157 – Septembre 2021

11. Steuern, Finanzen und Beihilfen

11.1. Einstellungs- und Ausbildungsbeihilfen in der Deutschsprachigen Gemeinschaft

Einstellungs- und Ausbildungsbeihilfen: <http://www.adg.be/desktopdefault.aspx/tabid-5339/>

11.2. Beihilfen für Unternehmen in der Wallonischen Region

Nachfolgend finden Sie den Link vor zu den Unternehmensbeihilfen in der Wallonie (MIDAS):

http://www.aides-entreprises.be/Midas_web/de/index.awp

11.3. Investitionsprämien der Wallonischen Region

Sie stehen vor einem betrieblichen Investitionsvorhaben und stellen sich die Frage, welche Möglichkeiten der finanziellen Hilfen es gibt? In sämtlichen Lebenslagen eines Unternehmens können öffentliche Beihilfen eine willkommene Unterstützung sein!

Die Online-Informationsveranstaltung vom 14. September 2021, zu der die Konföderation Baufach Verviers – Ostbelgien eingeladen hatte, stand unter dem Zeichen der Investitionsprämien für betriebliche Vorhaben zu Gunsten von KMU in der Wallonischen Region.

Jedes Unternehmen (natürliche oder juristische Person in Form einer Handelsgesellschaft), das mindestens einen Betriebssitz in der Wallonischen Region besitzt, einem förderfähigen Sektor angehört und der Definition des kleinen oder mittleren Unternehmens entspricht, kann für das vorgesehene Investitionsprogramm in den Genuss von Beihilfen gelangen.

Neben der Investitionsprämie sind ebenfalls steuerliche Erleichterungen vorgesehen. So kann zum Beispiel ein kleiner oder mittlerer Betrieb, der in eine neue Halle investiert, dank der Investitionsprämie ebenfalls zeitweise vom Immobiliensteuervorabzug befreit werden. Auch die Anschaffung einer neuen Maschine, neuer Hardware und/ oder Software, neuer Installationen usw. können bezuschusst werden, insofern verschiedene Bedingungen erfüllt sind.

1. Bedingungen des Antragstellers

Zugelassene Sektoren:

Zusammengefasst sind folgende Tätigkeitsbereiche zugelassen:

- Industrie und Handwerk
- Großhandel
- Dienstleistungen an Unternehmen

Ausgeschlossen werden u.a. folgende Wirtschaftszweige:

- Einzelhandel
- Autowerkstätten, Autovermietung
- Dienstleistungen an Privatpersonen
- Finanz-, Versicherungs- und Immobiliensektor
- Energie- und Wasserproduktion
- Unterricht und Ausbildung
- Gesundheit
- Sport, Unterhaltung und Kultur
- Freiberufler
- Wirtschaftsprüfer, Buchhalter
- Transport

Größe des Unternehmens:

Je kleiner das Unternehmen, desto höher der Basisprämiensatz, den die Wallonische Region gewährleistet. Die Unternehmenskategorien werden wie folgt definiert:

WFS Ostbelgien VbB
Wirtschafts- und
Regionalförderung

Ostbelgien

Mikro (SKU), kleines (KU) & mittleres (MU) Unternehmen

Unternehmens- kategorie	Vollzeit- äquivalent	Jahresumsatz oder	Bilanzsumme
Mittleres (MU)	< 250	<= 50 Millionen €	<= 43 Millionen €
Kleines (KU)	< 50	<= 10 Millionen €	<= 10 Millionen €
Mikro (SKU)	< 10	<= 2 Millionen €	<= 2 Millionen €

www.wfg.be 7

Bei der Festlegung des Personalstands und der Finanzkriterien muss das Unternehmen gegebenenfalls auch Partnerunternehmen und/oder Firmen aus der Gruppe berücksichtigen.

Ein großes Unternehmen kommt nur in den Genuss der klassischen Investitionsprämie, wenn es in einem europäischen Fördergebiet angesiedelt ist. Dies trifft seit 1.7.2014 in Ostbelgien nur für die Gemeinden Eupen, Lontzen und St. Vith zu. Somit steht dieses Förderprogramm den großen Firmen in der DG nur in diesen Gemeinden zur Verfügung.

2. Förderbare Investitionen

Nur bestimmte Investitionsgüter werden bezuschusst. Nach der Anschaffung müssen die Güter in den Aktiva der Bilanz verbucht sein, während mindestens 5 Jahren zum Betriebsvermögen gehören und einzig und allein zu beruflichen Zwecken genutzt werden.

Zugelassene Investitionen:

- Grundstücke (inkl. Nebenkosten)
- Gebäude (Kauf, Notarkosten, Bau, Umbau)
- Neues Material
- Immaterielle Güter (Lizenzen, Patente, usw.)

Achtung: für KMU sind erlaubt: Startinvestitionen zur Gründung, Erweiterung, Veränderung oder zum Erwerb von Aktiva eines Betriebs, der schließt. Für große Unternehmen sind erlaubt: Startinvestitionen in neue Betriebsstätten und Aktivitäten oder zum Erwerb von Aktiva eines Betriebs, der schließt, um etwas anderes/Neues damit zu beginnen.

Unzulässige Investitionen:

- Knowhow, Marke, Bestände, Kundschaft, Firmenwert, Firmenzeichen
- Gebrauchtbetriebs- oder Geschäftsausstattung
- Wieder aufbereitetes Material
- Betriebs- und Geschäftsausstattung für Ausstellungen und Vorführungen
- Transportfahrzeuge mit weniger als 3,5 Tonnen Nutzlast
- Transportfahrzeuge von Transportunternehmen
- Ersatzteile
- Bestimmte Investitionen für die Vermietung - usw.

Zusätzlich zu den o.g. klassischen Investitionen können auch Beihilfen für Investitionen zum Schutz der Umwelt und zur nachhaltigen Energienutzung beantragt werden. Hierzu sollte vorab auf die Berechnung der spezifischen Mehrkosten geachtet werden.

Betriebe, die z. B. die nachhaltige Nutzung von Energie mittels einer Wärme-Kraft-Kopplung erzielen, können eine andere meist höhere Investitionsprämie beantragen.

Beispiele

Eine KMU investiert und kauft eine Wärmepumpe die 45.000 EUR kostet. Das Unternehmen hat, wenn alle Bedingungen erfüllt sind Anrecht auf 15% des Anschaffungspreises also 6.750 EUR

Eine KMU kauft einen Biomassekessel und zahlt hierfür 245.000 EUR. Die Investitionsprämie beläuft sich auf 35% und beträgt somit 85.750 EUR

3. Höhe der Investitionsprämie

Die Prämie beläuft sich auf einen Prozentsatz des zulässigen Investitionsprogramms. Diese Prämie ist an verschiedene Kriterien (Schaffung von Arbeitsplätzen, Interesse der Aktivität, Qualität der Arbeitsplätze ...) gebunden.

Für die klassische Investitionsprämie gilt folgendes:

Prämiensätze

	Innerhalb einem Entwicklungsgebiet		Außerhalb einem Entwicklungsgebiet	
	SKU/KU	MU	SKU/KU	MU
Basis	6%	6%	4%	3,5%
Schaffung von Arbeitsplätzen	0-6%	0-6%	0-6%	0-6%
Innovative Vorgehensweise	0-2%	0-2%	0-1%	0-1%
Weiterentwicklung durch Export	0-2%	0-2%	0-1%	0-1%
Tätigkeitsbereich	0-10%	0-10%	0-8%	0-8%
Obergrenze	18%	18%	13%	10%
Stell gelegtes Betriebsgelände	2%	2%	2%	2%
Obergrenze	20%	20%	15%	10%

Das Förderprogramm sieht zusätzlich die Möglichkeit vor, vom Immobiliensteuervorabzug während eines Zeitraums von 3 bis 5 Jahren (je nach Personalstand) befreit zu werden.

4. Diverse Bedingungen

Um in den Genuss der klassischen Investitionsprämie zu kommen, muss das zulässige Investitionsprogramm eine Mindestsumme von 25.000 EUR erreichen.

Mindestinvestitionssummen

vZÄ	SKU+KU(*)	MU(*)
< 10	25.000€	75.000€
10 - <20	50.000€	100.000€
20 - <30	75.000€	125.000€
30 - <40	100.000€	125.000€
40 - <50	125.000€	150.000€
50 - <75		150.000€
75 - < 100		200.000€
100 - <125		250.000€
125 - <150		300.000€
150 - <175		350.000€
175 - <200		400.000€
200 - <250		500.000€

*Und mind die Summe der durchschnittlichen Abschreibungen der letzten 3 Jahre

13

Für den Erhalt der Investitionsprämien zum Umweltschutz und den erneuerbaren Energien gilt als Mindestinvestition 20.000 EUR für ein KMU und 25.000 EUR für ein GU.

Das klassische Investitionsprogramm muss außerdem die durchschnittlichen Abschreibungen der drei letzten Jahre übersteigen. Das Unternehmen darf kein Betrieb in Schwierigkeiten sein.

5. Antragsprozedur

Bevor Sie Ihr Investitionsprogramm starten, müssen Sie von der Wallonischen Verwaltung grünes Licht erhalten haben.

Es muss ein digitales Antragsformular – Starterlaubnisformular - (Infos zum Antragsteller, zur Art und Höhe der Investitionen) online ausgefüllt und zur zuständigen Verwaltung geschickt werden. Daraufhin erhält der Betrieb eine Empfangsbestätigung mit der Erlaubnis, die Investitionen zu starten.

Mindestens 25% des Investitionsprogramms muss durch private Mittel (keine öffentlichen Mittel) finanziert werden. Innerhalb von 6 Monaten muss die Investition gestartet (1. Rechnung) und das komplette Antragsformular sowie der Unternehmensausweis eingereicht werden.

Anträge müssen über den nachfolgenden Link eingereicht werden:

<https://www.wallonie.be/fr/demarches/demander-une-prime-linvestissement-pme-ou-grande-entreprise>

6. Weitere Informationen

Nähere Informationen zur Investitionsprämie und zu weiteren Zuschüssen für Unternehmen erhalten Sie bei der Wirtschaftsförderungsgesellschaft Ostbelgien.

WFG Ostbelgien Hütte 79/20, 4700 Eupen

Tel. 087/568201

Hauptstraße 54, 4780 St. Vith

Tel. 080/ 28 00 12

info@wfg.be

www.wfg.be

11.4. Finanzielle Förderung bei der Schulung von Personalmitgliedern: die Ausbildungsbeihilfen für Arbeitnehmer des Arbeitsamtes



Das Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft gewährt Unternehmen eine finanzielle Beihilfe bei der Schulung ihres Personals. Alle Unternehmen, die ihren Betriebssitz auf dem Gebiet der Deutschsprachigen Gemeinschaft haben, können diese Ausbildungsbeihilfe in Anspruch nehmen. Ausgenommen sind Vereinigungen ohne Gewinnerzielungsabsicht, Stiftungen und von der öffentlichen Hand getragene Institutionen.

Inhalt

Die Beihilfe besteht in der Gewährung eines Pauschalbetrags je Ausbildungsstunde, an der ein Arbeitnehmer teilnimmt:

- **10,70 Euro pro Ausbildungsstunde und Arbeitnehmer**, wenn es sich um ein **kleines und mittleres Unternehmen** handelt,
- **7,10 Euro pro Ausbildungsstunde und Arbeitnehmer**, wenn es sich um ein **Großunternehmen** handelt.

Bezuschusst werden betriebspezifische Ausbildungen unabhängig von der Teilnehmerzahl und allgemeine Ausbildungen ab 6 Personen.

Die Beihilfe ist **begrenzt auf 17.900 Euro pro Unternehmen pro Jahr bei KMUs** und **23.800 Euro bei Großunternehmen**.

Die Ausbildungsdauer darf **durchschnittlich 150 Stunden pro ausgebildeten Arbeitnehmer pro Antrag nicht überschreiten**. Die gesamte Schulungsdauer wird vom Unternehmen festgelegt, darf aber nicht länger als 18 Monate sein. Die Arbeitnehmer müssen ihren Hauptwohnsitz in einem Land der EU haben und nicht mehr der Schulpflicht unterliegen. Sie haben am Ende der Ausbildungsperiode einen unbefristeten Arbeitsvertrag. Gesetzlich vorgeschriebene Ausbildungen sind von der Beihilfe zu Ausbildungsmaßnahmen ausgeschlossen.

Ablauf

Das Unternehmen reicht einen Antrag beim Arbeitsamt ein. In diesem Antrag müssen die Inhalte und der Ausbildungsumfang präzise angegeben werden. Alle nötigen Anlagen müssen beigelegt werden.

Das Unternehmen erhält innerhalb von 5 Arbeitstagen eine Empfangsbestätigung, die ihm die Vollständigkeit des Antrags bescheinigt. Die Ausbildungen dürfen erst ab dem Tag des Erhalts dieser Empfangsbestätigung beginnen. Ist der Antrag nicht vollständig, erhält der Antragsteller eine Aufforderung, die fehlenden Elemente innerhalb von 10 Arbeitstagen einzureichen. Erfolgt dies nicht fristgerecht, wird der Antrag annulliert.

Der Verwaltungsrat des Arbeitsamtes entscheidet über die Bewilligung des Antrags innerhalb von 30 Arbeitstagen nach Erhalt der vollständigen Anfrage. Der zuständige Minister teilt daraufhin seine Billigung innerhalb von 15 Arbeitstagen dem Arbeitsamt mit.

Im Anschluss erhält das Unternehmen eine schriftliche Entscheidung zu seinem Antrag. Wenn der Antrag genehmigt wurde, sind in diesem Schreiben alle Inhalte und die Förderhöhe vermerkt. 50% der Beihilfe werden zu diesem Zeitpunkt ausgezahlt.

Nach Abschluss der Ausbildungsphase reicht das Unternehmen alle nötigen Dokumente innerhalb von einem Monat ein. Nach einer Kontrolle der eingereichten Dokumente werden die restlichen 50% der Beihilfe in Funktion der realisierten Ausbildungsstunden ausgezahlt.
Somit ist der Antrag abgeschlossen.

Kumulierung und Unvereinbarkeiten

Die Beihilfe zu Ausbildungsmaßnahmen kann mit einer anderen öffentlichen und sektoriellen Beihilfe, welche sich auf dieselbe Ausbildung bezieht, kumuliert werden, insofern die Gesamtsumme der gewährten Beihilfen die effektiven Lohnkosten pro Stunde nicht überschreitet. Die individuelle Berufsausbildung im Unternehmen (IBU) und die Ausbildungshilfe BRAWO sind nicht kompatibel mit der Beihilfe zu Ausbildungsmaßnahmen.

Sie Wünschen weitere Informationen? Kontaktieren Sie uns.

⇒ **Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft**

Betriebsberatung
Vennbahnstraße 4/2
4780 St. Vith
Tel. 080 280060
betriebsberatung@adg.be